

Leitfaden für HR- und Recruiting-Verantwortliche zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie

1. Executive Summary

Mit der Umsetzung der [Directive \(EU\) 2023/970](#) bis spätestens 7. Juni 2026 werden Unternehmen verpflichtet, neue Transparenz- und Berichtspflichten im Bereich der Vergütung einzuhalten.

Beschäftigte erhalten individuelle Auskunftsrechte. Nach der Richtlinie soll das Auskunftersuchen grundsätzlich ohne besondere Formvorgaben möglich sein, sodass voraussichtlich auch eine einfache Anfrage ausreichen kann. Unternehmen müssen Vergütungsstrukturen nachvollziehbar dokumentieren und rechtfertigen können.

Die Herausforderung liegt nicht in der Beantwortung einer einzelnen Anfrage – sondern im strukturellen Aufbau belastbarer Vergütungssysteme.



Dieses Whitepaper zeigt:

- welche Pflichten auf Unternehmen zukommen
- welche strukturellen Kosten- und Risikofaktoren bestehen
- welche organisatorischen Entscheidungen zu treffen sind
- welche Kompetenzen benötigt werden
- wie ein realistischer Umsetzungszeitplan aussieht

2. Was ändert sich konkret?

Künftig können Beschäftigte formlos Auskunft verlangen über:

- ihr eigenes Entgeltniveau
- das durchschnittliche Entgelt von Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Größere Unternehmen (ab ca. 100 Beschäftigten) müssen zusätzlich regelmäßig über Entgeltunterschiede berichten.

Die Auskunft muss:

- vollständig
- nachvollziehbar
- innerhalb gesetzlicher Fristen erfolgen

Die konkrete Frist wird in der nationalen Umsetzung festgelegt; in der Richtlinie sind zwei Monate genannt.

Damit wird Transparenz zur strukturellen Compliance-Anforderung.

3. Strukturelle Kosten- und Risikofaktoren

Die wirtschaftliche Dimension wird häufig unterschätzt.

3.1 Interne Projektkosten

- Konsolidierung historischer Vergütungsdaten
- IT-Anpassungen
- Entwicklung objektiver Bewertungsmatrizen
- Abstimmung zwischen HR, Legal, Controlling und IT
- Schulung von Führungskräften

In größeren Organisationen handelt es sich um ein mehrmonatiges Projekt.

www.Karriere-Jura.de

3.2 Externe Beratungskosten

Fehlende interne Expertise führt regelmäßig zu:

- arbeitsrechtlicher Beratung
- diskriminierungsrechtlicher Prüfung
- externer Vergütungsanalyse
- IT-Implementierungskosten

Frühzeitiger Aufbau interner Kompetenz reduziert externe Abhängigkeiten.

3.3 Prozess- und Vergleichsrisiken

Auch ohne flächendeckende Klagewelle kann Entgelttransparenz:

- bestehende arbeitsrechtliche Konflikte verschärfen
- Vergleichssummen erhöhen
- zusätzlichen Verhandlungsdruck erzeugen

Neue Transparenzrechte verändern die Verhandlungsdynamik strukturell.

3.4 Verjährungs- und Nachzahlungsrisiko

Je nach nationaler Umsetzung kann sich im Einzelfall die Frage stellen, wann Verjährungsfristen beginnen.

Differenzen können sich über mehrere Jahre kumulieren – insbesondere bei variablen Vergütungsbestandteilen.

Auch ohne langfristige Rückwirkung können wirtschaftlich relevante Beträge entstehen.



3.5 Reputations- und Compliance-Risiken

Entgelttransparenz betrifft:

- Compliance-Berichterstattung
- Employer Branding
- interne Mitarbeiterbindung
- öffentliche Wahrnehmung

Unstrukturierte Vergütungssysteme bergen Reputationsgefahren.

4. Der Weg zur Auskunftsfähigkeit

Schritt 1: Bestandsaufnahme

- Erfassung aller Entgeltbestandteile
- Trennung fixer und variabler Komponenten
- Konsolidierung historischer Daten (mindestens 3 Jahre)

Schritt 2: Bildung von Vergleichsgruppen

Zentrale Frage: Welche Tätigkeiten sind „gleich oder gleichwertig“?

Erforderlich:

- objektive Tätigkeitsbewertung
- nachvollziehbare Eingruppierung
- diskriminierungsfreie Kriterien

Hier liegt das größte Haftungsrisiko.

Schritt 3: Dokumentation objektiver Kriterien

- Gehaltsbänder
- Bonuslogik
- Leistungsparameter
- Beförderungskriterien

Diese Kriterien müssen konsistent und transparent sein.

Schritt 4: Aufbau von Reporting-Strukturen

- Median- und Durchschnittsauswertungen
- Entgeltquartile
- Analyse variabler Vergütung
- Dokumentation von Auskunftsprozessen

Schritt 5: Prozessdefinition

- klare Zuständigkeiten
- Fristenkontrolle
- Freigabeprozesse
- Dokumentationspflicht

Ziel: belastbare Auskunftsfähigkeit innerhalb gesetzlicher Fristen.

5. Organisatorische Verankerung

Rechtsabteilung

Vorteile:

- juristische Bewertung
- Prozessnähe

Nachteile:

- geringere operative Nähe zu Vergütungsmodellen

HR mit juristischer Spezialisierung

Vorteile:

- operative Steuerung
- unmittelbarer Datenzugang
- Integration in Personalstrategie

Empfehlung:

Hybrides Modell = HR-Verankerung mit enger Anbindung an Legal/Compliance.

6. Erforderliche Kompetenzen

- Arbeitsrecht
 - Diskriminierungsrecht
 - Vergütungs- und Bonusstrukturen
 - Governance- und Compliance-Kenntnisse
 - Daten- und Reporting-Kompetenz
 - Projektmanagement
-

7. Beispielhafte Stellenbeschreibung

Senior Legal Counsel / HR Compliance – Entgelttransparenz (m/w/d)

Aufgaben

- Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie
- Überprüfung und Strukturierung der Vergütungssysteme
- Aufbau von Auskunfts- und Reporting-Prozessen
- rechtliche Bewertung gleichwertiger Arbeit
- Begleitung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten

Profil

- Volljurist/in mit Schwerpunkt Arbeitsrecht
- Erfahrung im kollektiven Arbeitsrecht
- Kenntnisse in Vergütungsstrukturen
- analytische, strukturierte Arbeitsweise

8. Zeitstrahl ab März 2026

Phase 1 – Sofort (März 2026)

- Projektverantwortung festlegen
- Budget freigeben
- Stellenprofil definieren
- Ausschreibung über spezialisierte Plattformen (z.B. [Karriere-Jura.de](https://www.karriere-jura.de))

[www.Karriere-Jura.de](https://www.karriere-jura.de)

WHITEPAPER

Entgelttransparenz

Phase 2 – März / April 2026

- Vergütungsdaten konsolidieren
- Vergleichsgruppen definieren
- Risikoanalyse durchführen
- Recruiting starten

Phase 3 – April / Mai 2026

- Bewertungsmatrix entwickeln
- Reporting-System aufbauen
- Dokumentationsstandards implementieren

Phase 4 – Mai / Juni 2026

- Simulation eines Auskunftersuchens
- Schulung HR und Führungskräfte
- Prozessprüfung

7. Juni 2026

Vollständige Auskunftsfähigkeit.

9. Strategische Empfehlung

Unternehmen, die erst kurz vor Fristablauf reagieren, riskieren:

- Zeitdruck
- erhöhte externe Beratungskosten
- eingeschränkte Auswahl bei qualifizierten Arbeitsrechtlern

www.Karriere-Jura.de

WHITEPAPER

Entgelttransparenz

Frühzeitige Kompetenzsicherung verschafft:

- Planungssicherheit
- Kostenkontrolle
- strategischen Vorsprung

Fazit

Die Entgelttransparenz-Richtlinie ist kein isoliertes HR-Thema. Sie ist ein Governance-Projekt mit rechtlicher, wirtschaftlicher und reputationsbezogener Dimension.

Wer jetzt strukturiert handelt, minimiert Risiken – und stärkt die eigene Organisation nachhaltig.

Sie brauchen qualifizierte Arbeitsrechtler?

Senden Sie Ihre Anzeigenvorlage (Word, PDF oder HTML) an Anzeigen@Karriere-Jura.de.

Wir setzen Ihr Motiv kostenfrei für Sie um!

Hier finden Sie unser [Auftragsformular \(PDF\)](#).

Copyright Bilder: "Geld": Gina Sanders (Fotolia #96148138), Justitia: Pakhay Oleksandr (Fotolia #37116993)

www.Karriere-Jura.de