

Denkanstöße

+ MAI 2026

Das neue Entgelt- transparenzgesetz

Was Ihre Vergütungsstruktur bald leisten muss!

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie 2023/970) ist seit Juni 2023 mit einer Umsetzungsfrist von 3 Jahren für die Verankerung in nationales Recht der Mitgliedsländer in Kraft. Die Richtlinie gibt einen maßgeblichen Rahmen für die Mitgliedsländer der EU vor, der gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit fördern und Entgelttransparenz in Unternehmen für bereits beschäftigte und zukünftige Mitarbeiter erhöhen soll.

Editorial



Liebe Leser,

„Vorbereitung ist alles“ – selten war diese oft zitierte Aussage so treffend wie im aktuellen Kontext des neuen Entgelttransparenzgesetzes, dessen Umsetzung aus der entsprechenden EU-Richtlinie in deutsches Recht nun kurz bevorsteht. Auch wenn die konkrete Ausgestaltung noch auf sich warten lässt, ist bereits heute absehbar, dass sich Unternehmen auf spürbare Veränderungen einstellen müssen.

Besonders relevant wird dies vor dem Hintergrund der zu erwartenden Sanktionen. Während das Entgelttransparenzgesetz von 2017 in der praktischen Umsetzung nur begrenzte Konsequenzen nach sich zog, dürfte sich dies künftig deutlich ändern. Es ist davon auszugehen, dass Verstöße nicht mehr nur theoretischer Natur bleiben, sondern mit spürbaren finanziellen und rechtlichen Risiken verbunden sein werden.

Unsere aktuellen „Denkanstöße“ zeigen auf, welche Entwicklungen sich bereits heute abzeichnen, welche Anforderungen auf Unternehmen zukommen könnten und warum es sinnvoll ist, sich jetzt mit den eigenen Vergütungsstrukturen auseinanderzusetzen. Dabei wird auch deutlich: Entgelttransparenz ist nicht nur ein regulatorisches Thema, sondern bietet gleichzeitig die Chance, bestehende Systeme zu optimieren, sie klarer und wirksamer zu gestalten.

Mit unserem Leistungsangebot „Vergütungsberatung“ unterstützen wir Unternehmen mit einem flexiblen und praxisorientierten Beratungsansatz bei genau diesen Fragestellungen.

Herzlichst, Ralf Zimmerschied

Umsetzung in deutsches Recht noch in 2026

Die Umsetzungsfrist endet demnach im Juni 2026, sodass die Einbindung der EU-Richtlinie in nationales deutsches Recht kurz bevorsteht. Allerdings liegt bisher noch kein veröffentlichter, finaler Referenten- oder Regierungsentwurf zur Umsetzung der EU-Richtlinie in deutsches Recht vor. Die Zuständigkeit für das Gesetzgebungsverfahren liegt beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Von dem Ministerium wurde im Juli 2025 eine Expertenkommission für die „bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie“ eingesetzt. Die Kommission setzte sich aus Wissenschaftlern und Fachleuten aus Verbänden und Gewerkschaften zusammen. Innerhalb der Expertenkommission gingen die Meinungen zum Teil sehr weit auseinander. Die im Abschlussbericht vom 24. Oktober 2025 festgehaltene Mehrheitsmeinung enthält dennoch zentrale Empfehlungen für das deutsche Umsetzungsgesetz. Zusammen mit den Inhalten der EU-Richtlinie lässt sich daraus vieles ableiten, wie die Umsetzung in nationales Recht voraussichtlich ausgestaltet sein könnte.

Vor einer genaueren Betrachtung dieser voraussichtlichen Gesetzesinhalte lohnt sich zur Einordnung ein Blick auf die geschichtlichen Hintergründe zu dem politischen Ziel der Entgelttransparenz.

Entgelttransparenz im geschichtlichen Kontext

Das Thema der Entgeltgleichheit ist in seiner grundsätzlichen Ausrichtung seit Jahrzehnten klar definiert. Bereits Artikel 3 des Grundgesetzes formuliert den Anspruch auf Gleichberechtigung von Männern und Frauen und verpflichtet den Staat, bestehende Nachteile zu beseitigen.

Auf europäischer Ebene wurde dieser Anspruch bereits 1957 mit Artikel 119 des EWG-Vertrages konkretisiert, in dem das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit fest verankert wurde.

Trotz dieser frühen und eindeutigen Festlegungen blieb die praktische Umsetzung über lange Zeit hinweg von einer eher indirekten Wirkung geprägt. Erst mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) aus dem Jahr 2017 wurde in Deutschland ein Instrument geschaffen, das über individuelle Auskunftsansprüche eine stärkere Annäherung an dieses Ziel ermöglichen sollte.

Vom individuellen Anspruch zur strukturellen Verpflichtung

Man kann das Entgelttransparenzgesetz von 2017, genauer „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ (EntgTranspG), als eine Art Vorläufer der aktuellen EU-Richtlinie sehen. Dieser Vergleich ist deshalb interessant, weil es sich dabei ja um geltendes Gesetz handelt und Unternehmen die Voraussetzungen dafür ja bereits erfüllen müssen. Es stellt sich also die Frage, wie umfangreich die inhaltlichen Überschneidungen des bestehenden und des geplanten Gesetzes sind.

Das Entgelttransparenzgesetz von 2017 entspringt keiner EU-Richtlinie. Obwohl es auf älteren Gleichbehandlungsrichtlinien aufbaut, die auch grundsätzlich dem EU-Rechtsverständnis entsprechen, basiert das Gesetz auf einer nationalen Initiative Deutschlands. Es scheinen wohl eher umgekehrt Erfahrungen aus diesem Gesetz in die Gestaltung der aktuellen EU-Richtlinie eingeflossen zu sein.

Wie die Bezeichnung des Gesetzes von 2017 schon vermuten lässt, steht hier auch die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen im Vordergrund. Weiterhin liegt der Schwerpunkt auf individuellen Auskunftsrechten zur Schaffung von Transparenz der konkreten Entgeltsituation. Das Entgelttransparenzgesetz von 2017 brachte damit erstmals einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte. Es blieb in seiner Wirkung jedoch begrenzt. Die EU-Richtlinie setzt genau hier an und verschärft die Anforderungen deutlich. Sie zielt dabei nicht mehr primär auf den Einzelfall, sondern auf eine systematische Durchdringung der betrieblichen Vergütungsstrukturen.

Bei einer Gegenüberstellung der Schwerpunkte des Gesetzes von 2017 und der voraussichtlichen Inhalte des neuen Gesetzes ergibt sich folgendes Bild (siehe Tabelle auf der nächsten Seite):

Dies betrifft insbesondere die Frage, nach welchen Kriterien Tätigkeiten als gleich oder gleichwertig eingestuft werden und wie sich daraus Vergütungsentscheidungen ableiten.

Gleichzeitig erweitern sich die Anforderungen an die Datengrundlage und deren Aufbereitung. Berichtspflichten, die sich künftig bereits auf Unternehmen ab einer Größenordnung von 50 Beschäftigten erstrecken können, erfordern eine deutlich höhere Transparenz über

Entgelttransparenzgesetz im Vergleich: Stand 2017 und Ausblick 2026

Thema	Gesetz 2017	Geplantes Gesetz 2026
Anspruch auf Auskunft	Individueller Auskunftsanspruch zu vergleichbaren Kollegen als zentrales Instrument.	Deutlich erweiterte Transparenz: Vergleichsmöglichkeiten auch innerhalb von Teams und Projekten.
Berichtspflichten	Berichtspflichten nur für größere Unternehmen, für viele Unternehmen faktisch ohne Relevanz.	Verbindliche Berichtspflichten bereits ab 50 Beschäftigten mit klarer Differenzierung nach Geschlecht, Funktionen und Vergütungsgruppen.
Gleichwertige Tätigkeit	Keine einheitlichen oder verpflichtenden Kriterien zur Bewertung gleichwertiger Arbeit.	Unternehmen müssen nachvollziehbare Kriterien entwickeln, anwenden und dokumentieren.
Transparenzmaßnahmen	Fokus auf individuelle Informationsrechte ohne strukturelle Vorgaben.	Verpflichtung zur Einführung interner Verfahren und standardisierter Prozesse zur Sicherstellung von Transparenz.
Durchsetzung & Sanktionen	Kaum praktische Konsequenzen bei Verstößen; Individualklagen möglich, aber selten.	Deutlich verschärfte Durchsetzung: aktive Kontrolle, erweiterte Klagemöglichkeiten und spürbare („abschreckende“) Sanktionen.

Vergütungsstrukturen, Funktionszuordnungen und deren Entwicklung.

Damit wird deutlich, dass Entgelttransparenz nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern in engem Zusammenhang mit der grundsätzlichen Ausgestaltung von Organisationsstrukturen, Funktionsbeschreibungen und Vergütungssystemen steht.

Sanktionen bei Nichterfüllung der Gesetzesanforderungen

Unter dem Eindruck der umfangreichen organisatorischen Maßnahmen, die zur Erfüllung der zu erwartenden Anforderungen aus dem neuen Entgelttransparenzgesetz notwendig sein werden, stellt sich für Unternehmen die Frage, welche Konsequenzen bei Nichterfüllung zu befürchten sind.

Auch bei der Ausgestaltung von Sanktionen im Zusammenhang mit dem neuen Gesetz liegen bisher noch keine

finalen Beschlüsse vor. Allerdings lässt sich aus den verfügbaren Informationen schließen, dass Deutschland in diesem Punkt deutlich nachschärfen muss, weil das bisherige deutsche Entgelttransparenzgesetz kaum echte Sanktionen enthält.

Demgegenüber verpflichtet die dem zukünftigen Gesetz zugrundeliegende EU-Richtlinie die Mitgliedsstaaten ausdrücklich dazu, „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen“ einzuführen.

In Fachkreisen wird demzufolge erwartet, dass mit dem neuen Gesetz Bußgeldtatbestände eingeführt werden, die im aktuellen Gesetz weitgehend fehlen. Diskutiert werden Modelle, die eine Abhängigkeit der Bußgeldhöhe von Unternehmensumsatz beinhalten.

Darüber hinaus könnte eine weitere deutliche Verschärfung von Sanktionen gegenüber dem aktuellen Gesetz in einer Beweislastumkehr liegen. Bei Klagen müssten also zukünftig die Arbeitgeber nachweisen, dass die Ver-

gütungsstrukturen im Unternehmen gesetzeskonform gestaltet sind.

Schon alleine diese beiden Beispiele wahrscheinlicher Konsequenzen bei Nichterfüllung der zukünftigen gesetzlichen Anforderungen zeigen, dass die Sanktionen für Unternehmen vor allem im Vergleich zum aktuellen Gesetz schmerzhaft sein werden.

Anforderungen an die betriebliche Praxis

Nach allem, was bisher zu dem kommenden Entgelttransparenzgesetz bekannt ist, wird deutlich, dass die Umsetzung der Gesetzesanforderungen nicht mit der Einführung einzelner Maßnahmen erreicht werden kann. Vielmehr erfordert sie ein strukturiertes Vorgehen, das mehrere Ebenen gleichzeitig berücksichtigt.

Ausgangspunkt bildet dabei in der Regel eine fundierte Analyse der bestehenden Vergütungsstrukturen. Diese muss über eine rein deskriptive Betrachtung hinausgehen und insbesondere die zugrundeliegenden Systematiken sichtbar machen. Aufbauend darauf stellt sich die zentrale Frage, nach welchen Kriterien Tätigkeiten bewertet und miteinander verglichen werden können.

Gerade in diesem Punkt zeigt sich in der Praxis häufig ein erheblicher Klärungsbedarf. Funktionsbezeichnungen allein bieten in der Regel keine ausreichende Grundlage für eine belastbare Vergleichbarkeit. Stattdessen ist eine differenzierte Betrachtung von Anforderungen, Verantwortungsumfängen, Entscheidungsspielräumen und Einflussmöglichkeiten erforderlich.

In der praktischen Ausgestaltung hat es sich dabei als sinnvoll erwiesen, Bewertungsdimensionen zu definieren, die eine systematische Einordnung ermöglichen. Dazu zählen beispielsweise die fachlichen Anforderungen, die Breite der Aufgabenstellung, die Ergebnisverantwortung sowie der Einfluss auf betriebliche Prozesse oder wirtschaftliche Ergebnisse.

Erst durch eine solche mehrdimensionale Betrachtung entsteht eine belastbare Grundlage, um Tätigkeiten unabhängig von individuellen Stellenzuschnitten vergleichbar zu machen.

Auf dieser Basis lassen sich schrittweise Vergütungsstrukturen entwickeln, die nicht nur den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, sondern auch eine höhere interne Konsistenz und Nachvollziehbarkeit aufweisen.

Parallel dazu gewinnt die Frage an Bedeutung, in welcher Form Transparenz innerhalb des Unternehmens hergestellt werden soll und welche Rolle Führungskräfte in der Kommunikation dieser Zusammenhänge übernehmen.

Entgelttransparenz im Kontext leistungsorientierter Vergütung

Besondere Relevanz erhält das Thema in Unternehmen, in denen variable oder leistungsorientierte Vergütungssysteme eine wesentliche Rolle spielen. Dies gilt insbesondere für Vertriebsorganisationen, in denen individuelle Leistungsbeiträge einen direkten Einfluss auf die Einkommenssituation haben.

Hier stellt sich die zusätzliche Herausforderung, Transparenz und Differenzierung miteinander in Einklang zu bringen. Einerseits müssen die zugrundeliegenden Systeme nachvollziehbar und konsistent gestaltet sein, andererseits sollen individuelle Leistungsunterschiede weiterhin abgebildet werden können.

In der Praxis zeigt sich, dass gerade variable Vergütungsmodelle häufig eine hohe Komplexität aufweisen. Unterschiedliche Zielsysteme, historisch gewachsene Provisionslogiken oder auch individuelle Sonderregelungen



führen dazu, dass die tatsächlichen Einkommensunterschiede nur eingeschränkt erklärbar sind. Mit zunehmender Transparenz steigt jedoch die Notwendigkeit, diese Unterschiede systematisch zu begründen.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die klare Strukturierung leistungsorientierter Vergütungssysteme an Bedeutung. Dazu gehört unter anderem die eindeutige Definition von Zielgrößen, die Nachvollziehbarkeit von Zielerreichungsgraden sowie die Konsistenz in der Anwendung von Regelungen über vergleichbare Funktionen hinweg.

Gerade im Vertriebsumfeld zeigt sich dabei, dass Transparenz nicht im Widerspruch zu Leistungsorientierung stehen muss. Im Gegenteil kann eine klar strukturierte und nachvollziehbare Systematik dazu beitragen, die Akzeptanz variabler Vergütung zu erhöhen und deren steuernde Wirkung zu verbessern.

Entgelttransparenz als Grundlage und Chance für eine bessere Vergütungsstruktur

Die anstehenden gesetzlichen Veränderungen führen dazu, dass sich Unternehmen intensiver als bisher mit ihren Vergütungsstrukturen auseinandersetzen müssen. Dabei wird schnell deutlich, dass es sich nicht um ein iso-

liertes Compliance-Thema handelt, sondern um eine Fragestellung mit weitreichenden Auswirkungen auf Organisation, Führung und Unternehmenskultur.

In der praktischen Umsetzung zeigt sich häufig, dass einzelne Maßnahmen – etwa die Einführung von Berichtssystemen oder die Beantwortung von Auskunftsansprüchen – vergleichsweise schnell umgesetzt werden können. Deutlich anspruchsvoller ist hingegen die Schaffung einer konsistenten Systematik, die diesen Maßnahmen zugrunde liegt.

Vor diesem Hintergrund kann es sinnvoll sein, die Anforderungen der Entgelttransparenz mit bereits bestehenden oder geplanten Initiativen zur Weiterentwicklung von Vergütungssystemen zu verbinden. Insbesondere im Kontext leistungsorientierter Vergütungsmodelle ergeben sich hierbei Ansatzpunkte, regulatorische Anforderungen mit betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen zu verknüpfen.

Bei der konkreten Vorbereitung auf die gesetzlichen Anforderungen stehen naturgemäß und berechtigterweise die Befürchtungen eines hohen administrativen Zusatzaufwandes im Vordergrund.

Gerade deshalb ist es sinnvoll, die Anforderungen der Entgelttransparenz mit bereits bestehenden oder geplanten Initiativen zur Weiterentwicklung von Vergütungssystemen zu verbinden. Insbesondere aber nicht nur im Kontext leistungsorientierter Vergütungsmodelle ergeben sich hierbei Ansatzpunkte, regulatorische Anforderungen mit betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen zu verknüpfen.

Was jetzt zu tun ist – Sofortmaßnahmen für Unternehmen

Die Erfahrung aus erfolgreichen Vergütungsprojekten zeigt, dass eine systematische Vorgehensweise maßgeblich zum Projekterfolg beiträgt.

Gleichzeitig wird mit Blick auf die Umsetzungsfrist deutlich: Viele Unternehmen haben keine Zeit mehr für langfristige Konzeptdiskussionen – gefragt sind jetzt pragmatische, priorisierte Schritte. Vor diesem Hintergrund empfiehlt sich ein Vorgehen, das sowohl schnell Transparenz schafft als auch eine belastbare Grundlage für die weitere Entwicklung legt.

Die folgenden Schritte haben sich dabei als eine Art „Minimalstruktur“ bewährt, um kurzfristig Handlungsfähigkeit herzustellen:

1. Ausgangslage transparent machen

Analyse nach Funktionen, Verantwortungsstufen und Organisationseinheiten

→ Ziel ist ein belastbares Gesamtbild innerhalb weniger Wochen – nicht die „perfekte“ Datentiefe.

2. Kritische Vergleichsgruppen identifizieren

Fokus auf Bereiche mit hoher Relevanz (z. B. Vertrieb, Führungsebenen, Schlüsselpositionen)

→ Hier entstehen erfahrungsgemäß die größten Risiken und der höchste Erklärungsdruck.

3. Vorläufige Kriterien für

„gleichwertige Tätigkeiten“ definieren

Pragmatische Ableitung erster Bewertungskriterien

→ Perfektion ist nicht erforderlich – aber eine konsistente Logik ist zwingend notwendig.

4. Auffälligkeiten und Risiken priorisieren

Identifikation von Vergütungsunterschieden, die kurzfristig erklärungsbedürftig sind

→ Ziel ist es, „kritische Fälle“ frühzeitig zu erkennen, um Lösungen zu entwickeln.

5. Mindest-Transparenz sicherstellen

Definition, welche Informationen kurzfristig belastbar kommuniziert werden können

→ Transparenz der Struktur und der Prozesse – keine generelle Offenlegung von Details.

6. Interne Verantwortlichkeiten klären

Klare Zuordnung zwischen HR, Geschäftsführung und weiteren Bereichen

→ Ohne klare Steuerung drohen Verzögerungen und inkonsistente Entscheidungen.

7. Strukturierte Weiterentwicklung vereinbaren

Definition der nächsten Schritte zur weiteren Optimierung der Vergütungsstruktur

→ Die Sofortmaßnahmen schaffen die notwendige Ausgangsbasis.

Gerade in dieser frühen Phase zeigt sich in vielen Unternehmen ein wiederkehrendes Spannungsfeld: Einerseits besteht hoher Zeitdruck, andererseits fehlen häufig die internen Ressourcen oder die methodische Grundlage für eine strukturierte Umsetzung.

Ein klar strukturierter, modularer Ansatz kann hier helfen, Komplexität zu reduzieren und gleichzeitig sicherzustellen,

dass alle relevanten Handlungsfelder systematisch adressiert werden.

In der Praxis bewährt sich dabei insbesondere ein Vorgehen, das entlang einer klaren Checkliste aufgebaut ist – von der ersten Standortbestimmung über die Risikobewertung bis hin zur schrittweisen Entwicklung einer konsistenten Vergütungsstruktur.

Fazit

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie in naher Zukunft wird Entgelttransparenz für viele Unternehmen von einer eher abstrakten Anforderung zu einer konkreten Gestaltungsaufgabe.

Die zentrale Herausforderung liegt dabei weniger in der Offenlegung von Vergütungen als in der Entwicklung konsistenter und nachvollziehbarer Systeme, auf denen diese Vergütungen basieren. Dies betrifft sowohl die Bewertung von Tätigkeiten als auch die Ausgestaltung fixer und variabler Vergütungsbestandteile.

Darüber hinaus ist jetzt bereits klar, auch wenn die exakten Zahlen noch fehlen: Unternehmen werden bei Nichterfüllung der zukünftigen Gesetzesanforderungen in der Konsequenz mit echten finanziellen und rechtlichen Risiken rechnen müssen.

Unternehmen, die allerdings die notwendigen Prozesse zeitnah und strukturiert angehen, haben die Möglichkeit, über die reine Erfüllung gesetzlicher Anforderungen hinauszugehen und ihre Vergütungssysteme insgesamt weiterzuentwickeln.

Gerne unterstützen wir Sie im Rahmen unserer Dienstleistungsangebote „Vergütungsberatung“ flexibel und praxisorientiert bei den nun konkret anstehenden Schritten.



Zimmerschied & Kollegen Personalberatung GmbH

Wir stellen uns vor

Zimmerschied & Kollegen konzentriert sich seit über 20 Jahren auf den Markt der Bauzulieferindustrie. In diesem Zeitraum haben wir mehr als 2.000 Projekte erfolgreich umgesetzt. Entstanden ist ein Netzwerk mit mehr als 5.000 Führungskräften aus der gesamten Branche und ca. 20.000 Vertriebsspezialisten aus den Segmenten Baustoffe, Bauelemente, Gebäudetechnik, Farben/Lacke, Wand/Boden, Sanitär/Heizung/Klima sowie aus der Energiewirtschaft.

Mit einem differenzierten Beratungsansatz bieten wir unseren Mandanten den optimalen Lösungsweg bei der Besetzung offener Stellen. Grundlage sind immer unsere exzellenten Marktkenntnisse und ein gut ausgebautes Netzwerk. Unser Beratungsansatz orientiert sich dabei an Ihren spezifischen Bedürfnissen, sei es die Suche und Auswahl von Spezialisten oder die Gewinnung von Führungskräften.

Kommen Sie auf uns zu, wenn Sie mehr erfahren möchten. **E-Mail: kontakt@zimmerschied-personalberatung.de**

Inhaltlich verantwortlich:
Zimmerschied & Kollegen Personalberatung GmbH
Autoren: Ralf Zimmerschied, Roland Villmow



ZIMMERSCHIED & KOLLEGEN
e x e c u t i v e s e a r c h



Telefon +49 6441 - 56 926 - 0
kontakt@zimmerschied-personalberatung.de
www.zimmerschied-personalberatung.de