

## Wichtige Infos für dich

## Entgelttransparenzgesetz 2026

Ab Juni 2026 tritt in Deutschland das überarbeitete Entgelttransparenzgesetz in Kraft, das die EU-Richtlinie 2023/970 umsetzt. Das Ziel: gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit.



## Auf einen Blick

**Start:** 7. Juni 2026

**Gilt für:** Unternehmen ab 150 Mitarbeitenden (andere später)

**Pflicht:** Regelmäßige Berichtspflicht über Entgeltstrukturen und Gender-Pay-Gaps

**Rechtsgrundlage:** EU Richtlinie 2023/970 (bereits in Kraft)

**Ziel:** Förderung von Equal Pay und Transparenz bei Gehältern

## Was bedeutet das konkret für dich?

Ab Sommer 2026 müssen Unternehmen Folgendes offenlegen:

- Durchschnitts- und Mediangehälter nach Geschlecht
- Anteile variabler Vergütungsbestandteile
- Aufschlüsselung nach Entgeltquartilen
- Geschlechtsspezifische Unterschiede bei gleichwertigen Tätigkeiten

**Berichtspflicht:**

Ab 250 Mitarbeitenden: jährlich  
150-249 Mitarbeitende: alle 3 Jahre  
100-149 Mitarbeitende: bis 2031  
(Übergangsfrist)

Entsprechend musst du diese Infos regelmäßig melden. Diese Angaben müssen nicht nur erhoben, sondern nachprüfbar dokumentiert und öffentlich verfügbar gemacht werden.

Bei Anhaltspunkten für ungleiche Bezahlung muss der Arbeitgeber nachweisen, dass gleiche und gleichwertige Tätigkeiten auch gleich entlohnt werden. Die Verantwortung liegt nicht mehr bei den Mitarbeitenden.

Bereits in Stellenausschreibungen soll künftig der Lohn- bzw. Gehaltsrahmen genannt werden. Bewerber:innen können sich also früh über den vorgesehenen Verdienst informieren. Durch das Feld Lohn-/Gehaltsrahmen in d.vinci kannst du bereits jetzt Transparenz schaffen.

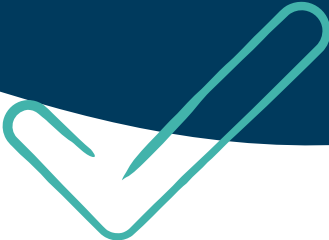
## Warum jetzt handeln?

Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz ist bereits in Kraft und betrifft alle Unternehmen. Beispielsweise gilt schon ein Auskunftsrecht von Angestellten über Vergleichsgehälter.

Transparente Gehaltsstrukturen sind außerdem nicht nur eine rechtliche Notwendigkeit, denn sie schaffen Vertrauen, stärken die Arbeitgebermarke und fördern Fairness im Unternehmen. Wer früh startet, reduziert Risiko und Aufwand später und schafft einen strategischen Vorteil.

## Du hast Fragen?

Dann melde dich gerne direkt bei uns unter [service-desk@dvinci.de](mailto:service-desk@dvinci.de)

- 
- 1 **Vertrauen aufbauen:**  
Klare Gehaltslogik schafft Sicherheit – intern wie extern.
  - 2 **Recruiting & Employer Branding stärken:**  
Offene Gehaltsrahmen zeigen Fairness, sparen Rückfragen und beschleunigen Bewerbungsprozesse.
  - 3 **Rechtlich vorbereitet sein:**  
Wer früh analysiert und dokumentiert, schützt sich vor Risiken.
  - 4 **Kultur entwickeln:**  
Transparenz fördert Fairness, klare Rollen und langfristige Bindung deiner Mitarbeitenden.

## Checkliste: Jetzt auf Gehaltstransparenz vorbereiten

- Analysiere deinen Status quo**  
Führe eine erste Gender-Pay-Gap-Analyse durch. Wo bestehen Unterschiede? Welche Ursachen liegen zugrunde?
- Vergütungssystem prüfen und aktualisieren**  
Definiere klare, objektive Kriterien für Gehaltshöhe und -entwicklung (z.B. Verantwortung, Erfahrung, Fachwissen)
- Prozesse und Dokumentation aufsetzen**  
Stelle sicher, dass jede Gehaltsentscheidung prüfsicher dokumentiert ist – Stichwort Beweislastumkehr.
- Mitarbeitende einbeziehen**  
Kommuniziere transparent und frühzeitig, was sich ändert und warum. Vertraue auf offene Kommunikation.
- Führungskräfte schulen**  
Sensibilisiere Vorgesetzte für faire Entscheidungen und konsistente Gehaltslogik.
- Pilotprojekt starten**  
Wähle ein Team oder eine Abteilung und teste eure neuen Vergütungsprozesse iterativ.
- Langfristige Verankerung**  
Verankere Entgelttransparenz in eurer HR-Strategie mit regelmäßigen Auswertungen und klarer Kommunikation.



### Fazit

Das Entgelttransparenzgesetz bringt Wandel aber auch Chance. Transparente Gehaltsmodelle fördern Vertrauen, Fairness und Attraktivität als Arbeitgeber. Jetzt ist der beste Zeitpunkt, Strukturen und Prozesse zu überarbeiten.

Die genannten Vorgaben entsprechen dem, was die EU-Richtlinie vorsieht. Das endgültige deutsche Gesetz ist jedoch noch nicht verabschiedet, und einzelne Details können sich noch ändern.

### In Kürze:

Die EU-Richtlinie 2023/970 ist bereits in Kraft. Bis zum 7. Juni 2026 muss Deutschland sie in nationales Recht umsetzen. Die endgültigen Regelungen stehen erst mit Verabschiedung des deutschen Gesetzes fest. Derzeit wird ein Inkrafttreten ab Sommer 2026 erwartet.

Du hast Fragen?



Dann melde dich gerne direkt bei uns unter [service-desk@dvinci.de](mailto:service-desk@dvinci.de)

## Umsetzung in d.vinci - Empfohlene Schritte

1. **Vorbereitung:** Nutzt dieses Dokument zur umfassenden Vorbereitung
2. **Rechtliche Prüfung:** Stimmt mit eurer Rechtsabteilung ab, welche Umsetzung für euer Unternehmen erforderlich ist.
3. **Feldschemakonfiguration:** Legt in der Ausschreibung fest, ob "Lohn- und Gehaltsrahmen" ein Pflichtfeld sein soll
4. **Ausschreibung:** Erfasst Gehaltsdaten (Wert oder Spanne, Währung, Periode)

Lohn-/ Gehaltsrahmen:  -

Wenn du statt eines Gehaltsrahmens ein genaues Gehalt angeben möchtest, trage bitte denselben Wert in beide Eingabefelder ein.

5. **Vorlagen:** Fügt den Platzhalter in Stellenanzeigen- und/oder Korrespondenzvorlagen ein
6. **Nutzung:** Nutzt die entsprechenden Stellenanzeigenvorlagen und/oder Korrespondenzvorlagen

Mehr zu unseren Funktionen findet ihr im Hilfeportal: <https://support.dvinci.de/>



### Rechtlicher Hinweis

Dieses Handout beschreibt ausschließlich die technischen Möglichkeiten in d.vinci zur Erfassung und Darstellung von Gehaltsdaten und gibt einen Überblick über das überarbeitete Entgelttransparenzgesetz. Es stellt keine Rechtsberatung dar.

Welche rechtlichen Anforderungen für euer Unternehmen konkret gelten, wie ihr diese erfüllen müsst und welche Umsetzungsvariante für euch die richtige ist, klärt bitte mit eurer Rechtsabteilung oder einem spezialisierten Anwalt.

Du hast Fragen?

Dann melde dich gerne direkt bei uns unter [service-desk@dvinci.de](mailto:service-desk@dvinci.de)