



GEHALTSVERHANDLUNG: AB 2026 IST VORBEI MIT DER GESTALTUNGSFREI

EU-ENTGELT-TRANSPARENZRICHTLINIE Ab Juli 2026 strenge Vorgaben aus Brüssel

Stellen Sie sich vor, Ihr Unternehmen müsste Stellenbewerbern vorab das für den freien Arbeitsplatz vorgesehene Gehalt mitteilen; umgekehrt dürfen Sie in den Gehaltsverhandlungen aber nicht nach dem bisherigen Gehalt des Stellenbewerbers fragen.

Und obwohl Fachkräfte in Ihrer Branche nur schwer zu finden sind, dürfen Sie dem Stellenbewerber während der Gehaltsverhandlungen kein höheres Gehalt anbieten, sonst entsteht die Gefahr, dass Sie auch anderen Mitarbeitern künftig ein höheres Gehalt zahlen müssen.

Was jeder Personalleitung auf Anhieb ein Störgefühl bereitet, wird durch die Entgelttransparenzrichtlinie der EU schon bald betriebliche Realität werden. Mit dieser Richtlinie hat sich die EU das Ziel gesetzt, geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede zu verhindern, ist damit aber möglicherweise etwas über das Ziel hinausgeschossen. Bis zum 7. Juni 2026 ist die neu zu wählende Regierung nämlich verpflichtet, gesetzliche Vorgaben zu erlassen, die Bewerbungsverfahren und Gehalts-

verhandlungen grundlegend ändern werden. Die Richtlinie lässt den Mitgliedsstaaten dabei vergleichsweise wenig Gestaltungsspielraum, so dass viele neue Verpflichtungen von Unternehmen bereits jetzt klar voraussehbar sind.

Das kommt auf Unternehmen im Detail zu

7.6.26

AB DIESEM DATUM soll die EU-Richtlinie gegen geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede gelten.

1. Bereits vor dem Bewerbungsgespräch sind Unternehmen künftig verpflichtet, Stellenbewerber in der Stellenanzeige oder durch aktive Mitteilung über das Einstiegsgehalt beziehungsweise die Gehaltsspanne für die vorgesehene Stelle zu informieren. Wie eingangs angedeutet, sind umgekehrt Fragen zur Entgeltentwicklung der Stellenbewerber unzulässig. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten auch, die Einhaltung dieser Vorgaben gegebenenfalls durch Verhängung von Bußgeldern oder „ähnlich effektive Mitteln“ abzusichern.

Stellenanzeigen im Internet oder in Zeitungen müssen künftig zudem geschlechtsneutral formuliert sein. Die heute bereits in

Stellenanzeigen übliche Klarstellung, dass sich eine Stelle an alle Geschlechter richtet („m/w/d“), wird folglich als gesetzliche Vorgabe etabliert werden.

2. Umfassender fallen die Neuregelungen bei der Entgeltgestaltung aus. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits in einem vielbeachteten Urteil vom 16. Februar 2023 entschieden, dass zumindest bei Mitarbeitern unterschiedlichen Geschlechts ein „besseres Verhandeln“ keine unterschiedliche Bezahlung von Mann und Frau rechtfertigt.

Männer beziehungsweise Frauen, die schlechter bezahlt werden als andersgeschlechtliche Kollegen, können daher bereits heute mit hohen Erfolgsaussichten auf Anpassung ihrer Vergütung klagen. Dies gilt zumindest dann, wenn das Unternehmen nicht wichtige Gründe für Vergütungsunterschiede darlegen und beweisen kann.

Die Richtlinie schreibt nun ergänzend vor, dass künftig die Bemessung der Vergütung aller Mitarbeiter anhand „transparenter“ und

ES WOHLHEIT



„objektiv nachvollziehbarer“ Kriterien erfolgen muss. Damit wird die Gehaltsdifferenzierung der Unternehmen auch bei Mitarbeitern desselben Geschlechts erheblich erschwert.

Denn allein der subjektive Eindruck, dass ein Mitarbeiter für das Unternehmen „wertvoller“ ist, wird bei vergleichbaren Stellenprofilen künftig keine unterschiedliche Bezahlung mehr rechtfertigen.

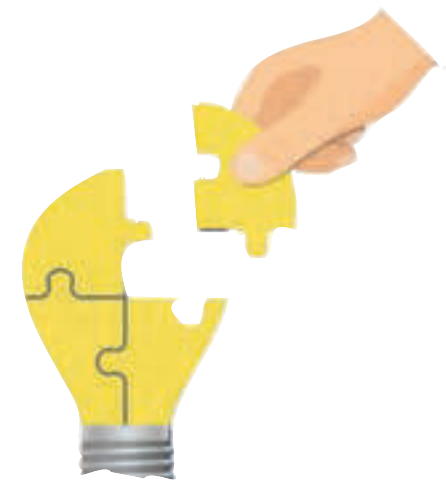
Besonders dramatisch an dieser Verpflichtung zur „transparenten Vergütung“ ist, dass Unternehmen Gehaltsunterschiede vergleichbarer Mitarbeiter künftig aktiv offenlegen und ihre Mitarbeiter mindestens einmal jährlich über einen entsprechenden Auskunftsanspruch belehren müssen.

Da damit Gehaltsunterschiede zunehmend transparent werden, steigt voraussichtlich auch die Klagebereitschaft innerhalb der Belegschaft. Hinzu kommt, dass auch bei einer Missachtung dieser Vorgaben künftig Bußgelder drohen könnten.

3. Letztlich werden bilanzpflichtige Unternehmen künftig über die Entgeltsituation berichten müssen. Auch die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten werden erweitert.

Unternehmen aller Größen sind gut beraten, sich bereits jetzt auf die neuen Vorgaben vorzubereiten. Übergangsfristen für die Einführung transparenter Vergütungssysteme wird es über den Juni 2026 hinaus nicht geben.

DR. MICHAEL FRANK
RECHTSANWALT BRP Renaud, Stuttgart
www.brp.de



UNTERSTÜTZUNG AUF DEM WEG IN DIE ZUKUNFT

KI-Allianz Baden-Württemberg

Die KI-Allianz Baden-Württemberg versteht sich als verbindendes Element zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, mit dem Ziel, den wirtschaftlichen Erfolg zu sichern und auszubauen. Durch die gezielte Vernetzung der Akteure, den Wissenstransfer und die Transparenz werden die Potenziale von KI-Technologien für alle zugänglich.

Als anerkannte Anlaufstelle und Impulsgeber für KI strebt die Allianz danach, Baden-Württemberg in die Zukunft zu führen, Wertschöpfung zu steigern und nachhaltiges Wachstum zu fördern.

Das KI-Datenplattform-Team entwickelt eine flexible Plattform für Nutzer und Anbieter, die das Erstellen, Verwalten und Teilen von Daten und KI-Modellen unter Einhaltung ethisch-rechtlicher Standards erleichtert. Zusätzlich ermöglicht sie den Zugriff auf Rechenressourcen für KI-Anwendungen.

Die KI-Challenge fördert regionale Innovation durch praxisnahe Workshops, die zusammen mit lokalen Akteuren innovative KI-Lösungen für Schlüsselthemen wie die Energieversorgung entwickeln, um mit maßgeschneiderten Konzepten die regionalen Herausforderungen zu transformieren.

Durch das KI-Investoren-Plug-in werden KI-Innovationen mit Kapital verbunden. Es wird ein Zugang zu Top-Investoren erleichtert und Unterstützung bei der Finanzierung von Series A bis D geboten. Visionäre Ideen in erfolgreiche Unternehmen verwandeln ist hier der Leitsatz.

<https://ki-allianz.de/>



IGA-CONSULTING

Arbeitssicherheit | Arbeitsmedizin | Brandschutz
Ein Unternehmen der SCHWERDTGRUPPE

www.iga-consulting.de

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ✓ Arbeitssicherheit · Arbeitsmedizin | ✓ Datenschutz · Zertifizierungen |
| ✓ Arbeitsschutzschulungen | ✓ Gefahrstoffe · Gefahrgut |
| ✓ Baustellensicherheit (SiGeKo) | ✓ Schulungen von Stapler, Kranen und Arbeitsbühnen |
| ✓ Betr. Gesundheitsmanagement | ✓ UVV-Prüfungen · CE Konformität |
| ✓ Brandschutzorganisation | |

IGA-CONSULTING GmbH

Affstätter Tal 8 · 71083 Herrenberg
Fon +49 175 3700293 · info@iga-consulting.de

Stuttgart · Esslingen · Ludwigsburg · Nagold · Tübingen · Reutlingen