

GBP-Monitor 7/26: Unternehmen erwarten von der EU-Entgelttransparenzrichtlinie administrativen Aufwand statt Gleichstellung

Jannis Bischof | Philipp Dörrenberg | Davud Rostam-Afschar |
Thomas Simon | Dirk Simons | Valentin Stadler | Johannes
Voget*

Als langfristiges Befragungspanel analysiert das German Business Panel (GBP) die betriebswirtschaftlichen Einschätzungen und Erwartungen von Unternehmen in Deutschland.

Angesichts der Eskalation des Kriegs in Nahost ohne nachhaltige Entspannung sinkt die erwartete Gewinnveränderung im zweiten Quartal 2026 um -2,78 Prozentpunkte. Im Durchschnitt befinden sich die Gewinnprognosen damit aktuell deutlich auf Schrumpfungskurs. Gleichzeitig steigt die durchschnittliche Ausfallwahrscheinlichkeit im zweiten Quartal 2026 um +2,08 Prozentpunkte. Dies deutet auf ein anhaltend angespanntes Marktumfeld und ein erhöhtes Risiko von Unternehmensaufgaben hin. Die Zufriedenheit mit der Wirtschaftspolitik sinkt im zweiten Quartal um -0,50 Punkte. Mit 2,16 Punkten auf einer Skala von null (sehr unzufrieden) bis zehn (sehr zufrieden) liegt sie damit nahe des Aufzeichnungstiefststand des vierten Quartals 2024.

* Prof. Dr. Jannis Bischof | Lehrstuhl für ABWL und Unternehmensrechnung | Universität Mannheim

Prof. Dr. Philipp Dörrenberg | Lehrstuhl für ABWL und Betriebswirtschaftliche Steuerlehre | Universität Mannheim

Prof. Dr. Davud Rostam-Afschar | Akademischer Leiter des German Business Panels | Universität Mannheim

Thomas Simon | Lehrstuhl für ABWL und Rechnungswesen | Universität Mannheim

Prof. Dr. Dirk Simons | Lehrstuhl für ABWL und Rechnungswesen | Universität Mannheim

Valentin Stadler | Lehrstuhl für ABWL und Unternehmensrechnung | Universität Mannheim

Prof. Dr. Johannes Voget | Lehrstuhl für ABWL, Taxation & Finance | Universität Mannheim

Die Frist zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht ist am 7. Juni 2026 abgelaufen. Obwohl Deutschland bislang keinen Gesetzentwurf vorgelegt hat, entsteht bereits jetzt Anpassungsdruck für deutsche Unternehmen, da Gerichte nationales Recht richtlinienkonform auslegen können. Für Unternehmen könnte die Richtlinie mehr als ein Berichtsprojekt mit zusätzlichem Aufwand sein: Sie müssen erklären können, warum vergleichbare Tätigkeiten unterschiedlich vergütet werden. Wer Tätigkeitsgruppen, Gehaltsspannen und Entscheidungskriterien frühzeitig dokumentiert, reduziert rechtliche Risiken und macht Personalkosten besser planbar. Aus einer regulatorischen Pflicht kann so in der Theorie ein Instrument für professionelleres Vergütungsmanagement werden. Die Daten des German Business Panel zeigen, wie deutsche Unternehmen in der Praxis die Richtlinie bewerten, welche Auswirkungen sie erwarten und wie sie auf die neuen Anforderungen vorbereitet sind. Es wird deutlich, dass die Bewertung der Richtlinie weniger von der ökonomischen Betroffenheit der Unternehmen als von ihrer wirtschaftspolitischen Grundhaltung abhängt: Wer mit der weiterhin am Green Deal ausgerichteten Wirtschaftspolitik zufrieden ist, bewertet auch die Richtlinie vergleichsweise positiv; wer die Wirtschaftspolitik dagegen vor allem mit Bürokratie und Wachstumshemmnissen verbindet, lehnt die Richtlinie überwiegend ab. So bewerten 54,5 % der wirtschaftspolitisch unzufriedenen Unternehmen die Richtlinie negativ, gegenüber 16,2 % der Zufriedenen. Infolge der Richtlinie rechnen 24,2 % der Unternehmen mit Anpassungen ihrer Vergütungspraxis, überwiegend in Form einer umfassenderen Dokumentation und stärkeren Standardisierung der Gehälter. 37,1 % erwarten einen höheren administrativen Aufwand. Am zentralen Ziel der Richtlinie, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu verringern, zweifelt jedoch die Mehrheit der Unternehmen: Nur 3,1 % erwarten geringere Entgeltunterschiede im eigenen Unternehmen und lediglich 6,7 % wollen ihre Gehaltsstrukturen häufiger auf einen möglichen Gender Pay Gap überprüfen. Diese Bereitschaft konzentriert sich nicht auf Branchen mit besonders hohen Entgeltunterschieden. Insgesamt erhält die Richtlinie bislang nur begrenzt Aufmerksamkeit. Mehr als jedes vierte Unternehmen hat nach eigener Aussage noch nie von der Entgelttransparenzrichtlinie gehört und weitere 52,2 % haben sich noch nicht mit den Anforderungen beschäftigt.

1 Hintergrund: die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 verfolgt die Europäische Union das Ziel, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede durch mehr Transparenz bei Vergütungsstrukturen zu verringern. Die Mitgliedstaaten waren verpflichtet, die Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Deutschland hat diese Frist verstreichen lassen; ein Gesetzentwurf liegt bislang nicht vor. Die Richtlinie sieht jedoch erste Berichtspflichten für Arbeitgeber mit mindestens 150 Beschäftigten bereits ab dem 7. Juni 2027 vor; für Arbeitgeber mit 100 bis 149 Beschäftigten beginnen sie ab dem 7. Juni 2031. Unabhängig davon kann schon jetzt Handlungsbedarf entstehen, weil Gerichte das geltende deutsche Recht richtlinienkonform auslegen können.

Nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist Bewerbem künftig bereits im Auswahlverfahren das vorgesehene Einstiegsentgelt oder dessen Spanne mitzuteilen. Beschäftigte erhalten zudem einen Anspruch auf Auskunft über durchschnittliche Entgelte von Beschäftigtengruppen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Diese Ansprüche bestehen, anders als nach dem geltenden deutschen Entgelttransparenzgesetz, unabhängig davon, wie groß das Unternehmen ist. Für Unternehmen ab 100 Beschäftigten kommen darüber hinaus gestaffelte Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle hinzu. Weist die Berichterstattung dabei geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede von mindestens 5 % aus, die sich nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien rechtfertigen lassen und nicht innerhalb von sechs Monaten nach Vorlage des Entgeltberichts behoben werden, sind Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen zu einer Entgeltbewertung verpflichtet.

2 Gehaltsstrukturen in Deutschland sind häufig weder formalisiert noch transparent

Die Daten des GBP zeigen, dass die EU-Entgelttransparenzrichtlinie auf eine deutsche Unternehmenslandschaft mit heterogener Vergütungspraxis trifft. So sind Gehaltsstrukturen häufig nicht standardisiert, was insbesondere für kleinere Unternehmen gilt: 73 % der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten geben an, keine formalisierten Gehaltsstrukturen zu haben; bei Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 40 %.

Auch die Transparenz über Gehaltsstrukturen ist gering: Etwa die Hälfte der Unternehmen kommuniziert ihre Gehaltsstrukturen weder intern noch extern. Eine externe Kommunikation, etwa gegenüber Bewerbern, erfolgt nur bei 10 % der kleinen sowie 15 % der mittleren und großen Unternehmen.

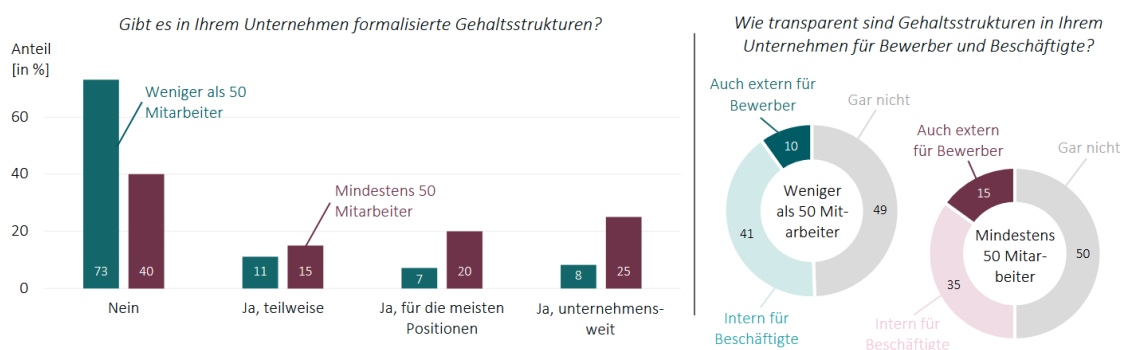


Abb. 1: Status quo: Wie standardisiert und transparent sind Gehaltsstrukturen in Deutschland?

3 Mehrheit der Unternehmen hat sich bislang kaum mit der Entgelttransparenzrichtlinie beschäftigt

Obwohl die Richtlinie eben diese Transparenz stärken soll, ist sie in vielen Unternehmen noch kaum angekommen. 26,8 % der Unternehmen haben noch nicht von der Richtlinie gehört; weitere 52,2 % kennen sie, haben sich aber noch nicht konkret mit ihr beschäftigt. Nur 21,0 % arbeiten bereits aktiv an der Umsetzung. Zusammengefasst haben sich damit knapp vier von fünf Unternehmen kaum mit der Richtlinie auseinandergesetzt.

Besonders gering fällt der Vorbereitungsgrad zudem bei kleinen Unternehmen ohne formalisierte Gehaltsstrukturen aus: In dieser Gruppe haben 29 % noch nicht von der Richtlinie gehört, lediglich 16 % befassen sich aktiv mit der Umsetzung. Damit sind gerade jene Unternehmen am wenigsten auf die Richtlinie vorbereitet, deren Gehaltsstrukturen den größten Anpassungsdruck aufweisen dürften - denn auch sie werden von einzelnen Pflichten der Entgelttransparenzrichtlinie erfasst.

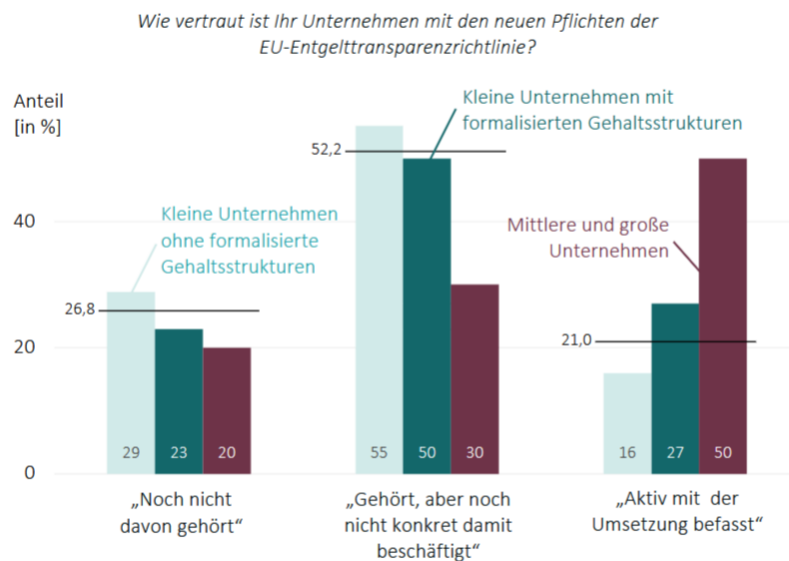


Abb. 2: Inwieweit sind Unternehmen auf die Entgelttransparenzrichtlinie vorbereitet?

4 Vergütungsanpassungen werden vor allem bei Dokumentation und Standardisierung erwartet

Anpassungen der eigenen Vergütungspraxis erwartet nur jedes vierte Unternehmen (24,2 %). In erster Linie werden Anpassungen in Form von umfassenderen Gehaltsdokumentationen (9,5 %) und einer stärkeren Standardisierung der Gehaltsstrukturen (8,9 %) erwartet.

Mit einer Verringerung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede rechnen Unternehmen dagegen selten: Lediglich 3,1 % gehen davon aus, dass die Richtlinie einen möglichen Gender Pay Gap im eigenen Unternehmen verringern wird. Dass nur wenige Unternehmen eine solche Wirkung erwarten, könnte auch daran liegen, dass sich viele bislang kaum mit den Anforderungen der Richtlinie beschäftigt haben.

Welche Anpassungen der Vergütung erwarten Sie in Ihrem Unternehmen infolge der EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

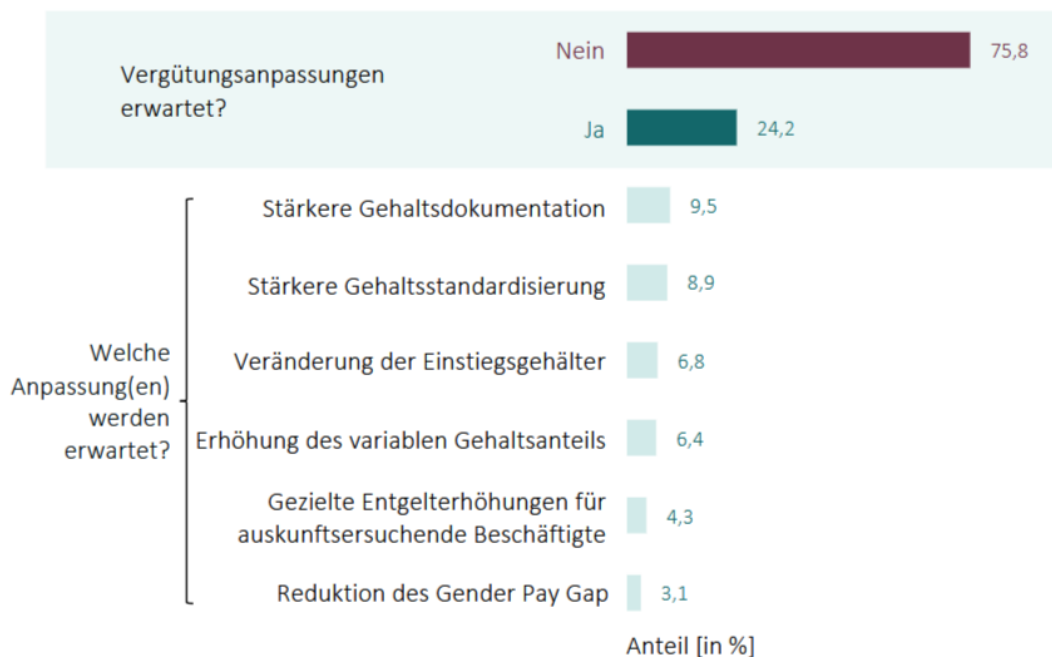


Abb. 3: Wie verändert die EU-Entgelttransparenzrichtlinie die erwarteten Gehälter?

5 Am häufigsten rechnen Unternehmen mit zusätzlichem administrativem Aufwand

Die Befragungen des GBP geben zudem Aufschluss über die weiteren erwarteten Auswirkungen der Richtlinie. Dabei überwiegen die erwarteten Belastungen: 37,1 % der Unternehmen rechnen mit einem höheren administrativen Aufwand, 26,2 % mit höherer Unzufriedenheit oder mehr Konflikten innerhalb der Belegschaft, 15,0 % mit häufigeren Gehaltsverhandlungen. Diese Erwartungen sind besonders ausgeprägt, wenn Gehaltsstrukturen gar nicht oder nur teilweise formalisiert sind. Seltener erwartet werden positive Effekte: 13,3 % der Unternehmen rechnen mit einer höheren wahrgenommenen Fairness. Nur 6,7 % wollen künftig häufiger prüfen, ob in ihrem Unternehmen ein Gender Pay Gap besteht. Diese Prüfbereitschaft konzentriert sich zudem nicht auf Wirtschaftszweige, in denen geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede im Branchendurchschnitt besonders hoch ausfallen. Die gleichstellungspolitische Wirkung der Richtlinie könnte dadurch begrenzt bleiben. Der erwartete Mehraufwand scheint dabei nicht allein Ausdruck der wirtschaftlichen Lage zu sein: Bei Unternehmen, die für das laufende Geschäftsjahr einen Verlust erwarten, liegt der entsprechende Anteil mit 33,3 % unter dem Wert der Unternehmen ohne Verlusterwartung (36,8 %).

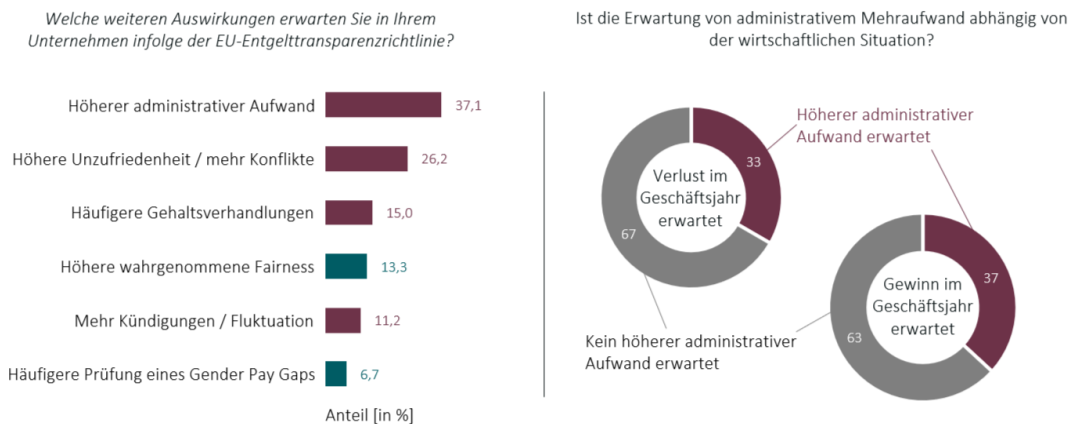


Abb. 4: Welche weiteren Auswirkungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden erwartet?

6 Die Bewertung der Richtlinie spiegelt die allgemeine wirtschaftspolitische Stimmung wider

Ob Unternehmen die Entgelttransparenzrichtlinie positiv oder negativ beurteilen, hängt eng damit zusammen, wie sie die Wirtschaftspolitik insgesamt einschätzen. Liegt die Bewertung der Wirtschaftspolitik unter dem Median, fällt das Urteil über die Richtlinie deutlich häufiger negativ aus (54,5 %) als bei Unternehmen mit einer Bewertung über dem Median (16,2 %). Umgekehrt bewerten Letztere die Richtlinie häufiger positiv (25,0 % gegenüber 9,8 %).

Die wirtschaftspolitische Stimmung ist im Beobachtungszeitraum insgesamt schlecht: Der Median der Bewertung liegt bei 2 Punkten auf einer Skala von null (sehr unzufrieden) bis zehn (sehr zufrieden). Die skeptische Aufnahme der Entgelttransparenzrichtlinie dürfte damit auch Ausdruck der allgemeinen Unzufriedenheit mit der Wirtschaftspolitik sein.

Wie bewerten Sie die EU-Entgelttransparenzrichtlinie?

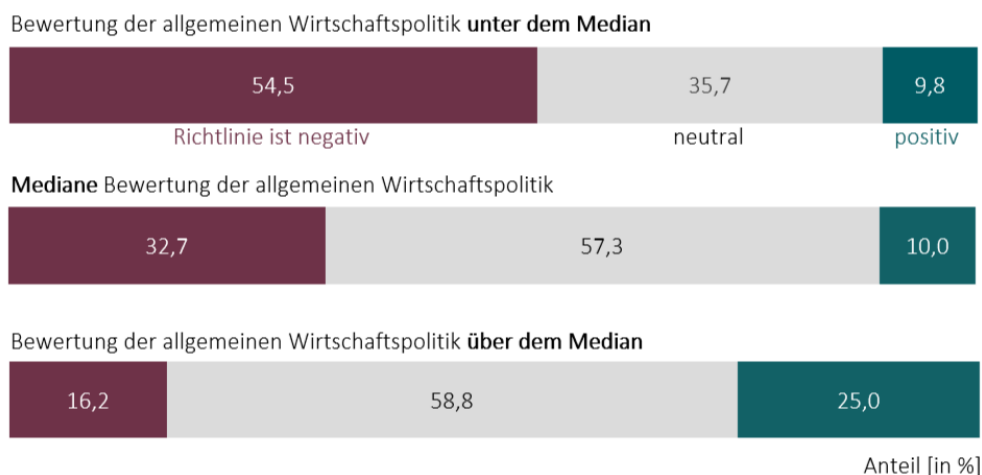


Abb. 5: Wie wird die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bewertet?