

☰ Studie | Oktober 2025

Equal Pay Readiness

Drei Reifegrade –
Wo stehen die Unternehmen?

Kienbaum



Inhalt

01	Editorial	3
02	Equal Pay Readiness: Drei Reifegrade	4
03	Deep Dive: Auswertung des Equal Pay Readiness Checks im Detail	11
04	Kontakt	24

Editorial

Mit der bevorstehenden Umsetzung der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz stehen Unternehmen vor neuen Anforderungen: Fairness, Nachvollziehbarkeit und Gleichstellung in Vergütungsstrukturen rücken stärker denn je in den Fokus. Ab Juni 2026 wird Equal Pay zur Pflicht – mit klar definierten Informations-, Auskunft- und Berichtspflichten. Doch wo steht die Unternehmenslandschaft heute wirklich?

Antworten liefert unser **Equal Pay Readiness Check**, den bereits über 300 Organisationen – vom Mittelständler bis zum Großkonzern – genutzt haben. Die Ergebnisse zeigen drei typische Reifegrade auf, die jeweils mit spezifischen Herausforderungen und Entwicklungsbedarfen verbunden sind.

Diese Kurzstudie bietet einen Überblick über die unterschiedlichen Reifegrad-Typologien im Kontext von Equal Pay. Auf Basis unserer Projekterfahrungen entsteht ein aktuelles Bild der Equal Pay Readiness – ergänzt um konkrete Handlungsbedarfe für die nächsten Schritte.

Im Deep Dive geben detaillierte Analysen zu den einzelnen Fragen des Checks Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Unternehmen bereits gut aufgestellt sind – und wo weiterhin Nachholbedarf besteht.

Wo steht Ihr Unternehmen auf dem Weg zu Equal Pay?

Wir wünschen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Ihr

Kienbaum Compensation & Performance Management Team



Equal Pay Readiness

Drei Reifegrade

Entgelttransparenz zwischen Pflichten, Anspruch und Realität

Einleitung

Die Uhr tickt: Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie treten verbindliche Pflichten für Unternehmen in Kraft – und viele fragen sich, ob sie ausreichend vorbereitet sind. Während einige bereits systematische Gehaltsanalysen durchführen, stehen andere noch ganz am Anfang. Klar ist: Wer jetzt nicht handelt, riskiert nicht nur Bußgelder, sondern auch erhebliche Reputationsverluste – denn der Grad an Transparenz wird mit der Richtlinie deutlich steigen.

Ob „Abwartender Optimist“, datengetriebener „Numbercruncher“ oder erfahrener „Equal Pay Profi“ – für alle drei im Folgenden dargestellten Typologien gilt: Auch wenn die Berichtspflicht (ab Juni 2027 für 2026) noch fern erscheint, sollten Unternehmen sich nicht in falscher Sicherheit wiegen. Bereits ab Juni 2026 müssen sie umfassende Informations- und Auskunftspflichten erfüllen. Damit bleiben nur noch wenige Monate, um die Mindestanforderungen sicherzustellen – und die Weichen für nachhaltige Fairness in der Vergütung zu stellen.

Konkret bedeutet dies für Unternehmen, dass

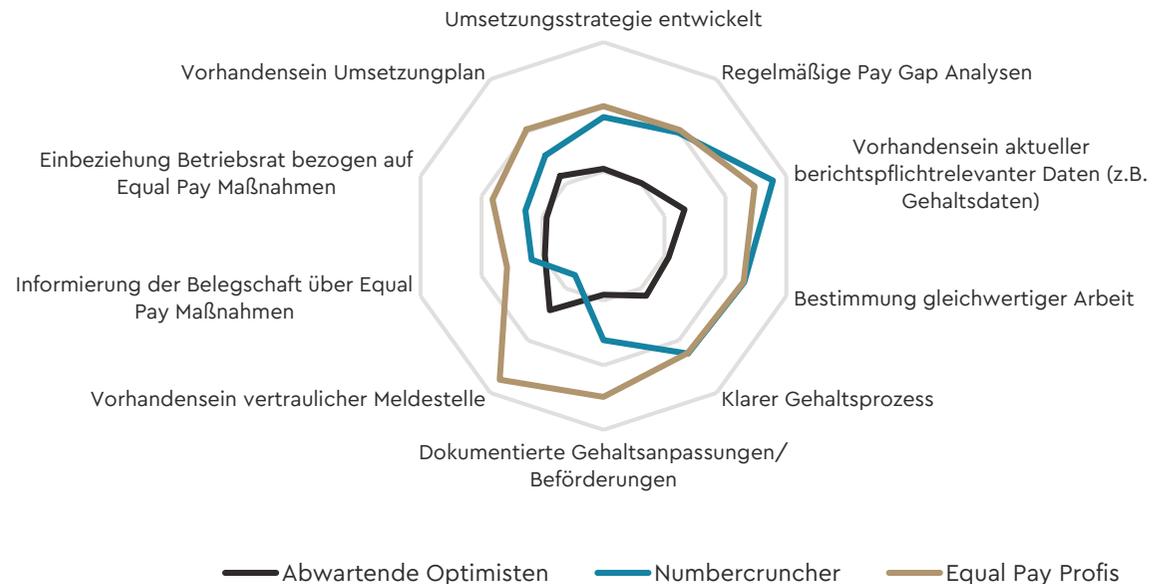
- ... das **Vergütungssystem** für Arbeitnehmende in leicht zugänglicher Weise **dokumentiert** werden muss. Dies setzt eine kommunizierbare Vergütungssystematik voraus. Konkret geht es dabei um die Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und -entwicklung (Vgl. Art. 6 Abs. 1 Richtlinie (EU) 2023/970).
- ... **Auskunftsanfragen** von Arbeitnehmenden binnen zwei Monaten beantwortet werden müssen. Konkret haben gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie Arbeitnehmende das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmenden, die gleiche oder gleichwertiger Arbeit verrichten. Prozesse und Kommunikationsstrategien hierfür sollten bis Juni 2026 bestehen.

Vom Abwartenden Optimisten bis zum Profi: Drei Reifegrade im Vergleich

Drei Equal Pay Readiness Typologien

Die Auswertung des Readiness Checks zeigt: Die Unternehmen lassen sich in drei unterschiedliche Reifegrade bzw. Typologien einteilen, die sich in ihrer aktuellen Positionierung beim Thema Equal Pay unterscheiden.

Unterschiede werden im Radarchart rechts deutlich. Die Grafik zeigt für jede der zehn Fragen des Readiness Checks die durchschnittliche Ausprägung der drei Typen. Je weiter eine farbige Fläche nach außen reicht, desto besser ist der jeweilige Typ in diesem Themenfeld aufgestellt. Auf diese Weise werden Stärken, Lücken und Unterschiede der Typen auf einen Blick erkennbar.



- Die **Abwartenden Optimisten** verzichten bislang auf eine Equal Pay Strategie oder systematische Analysen – und riskieren, durch Zeitdruck und Nachholaufwand in Bedrängnis zu geraten.
- Die **Numbercruncher** verfügen über eine solide Grundlage in Form strukturierter Gehaltsdaten, stoßen aber bei der Definition gleichwertiger Arbeit und in Detailfragen oft an Grenzen.
- Die **Equal Pay Profis** haben Strategien, Daten und Prozesse etabliert, doch auch sie sollten ihre Grundlagen kritisch prüfen und eine klare Umsetzungsstrategie mit Zeitplan festlegen.

Rund ein Viertel der Unternehmen sind "Abwartende Optimisten"

Typologie 1

Noch keine Strategie, Analysen nur rudimentär: Rund ein Viertel der Unternehmen setzt beim Thema Equal Pay auf Abwarten. Die Gründe hierfür liegen häufig in knappen Ressourcen oder der Hoffnung auf Aufschub. Damit gehen jedoch erhebliche Risiken einher: Reputationsschäden und mögliche Bußgelder werden unterschätzt – ebenso der Aufwand, sämtliche Anforderungen und Auswertungen kurzfristig nachzuholen.

Schon kleine Schritte können hier einen Unterschied machen: Erste Datenerhebungen oder die Überprüfung bestehender Prozesse ermöglichen schnelle Fortschritte und reduzieren das Risiko, in letzter Minute unter Druck zu geraten.

Abwartende Optimisten

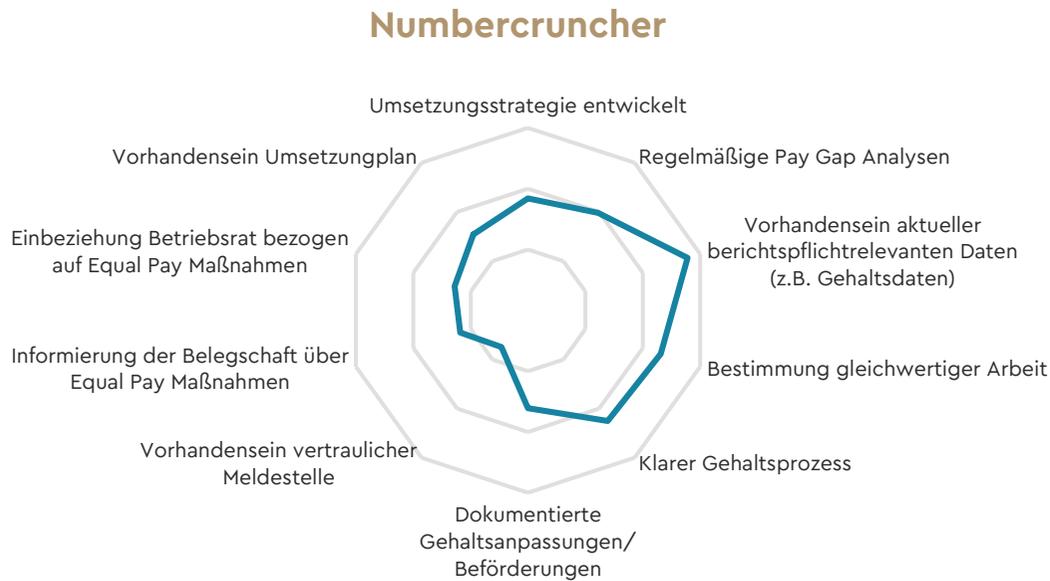


Unsere Empfehlung:

- ✓ Machen Sie sich zu dem Thema schlau, sodass Sie wissen, welche notwendigen Schritte bis wann vorbereitet sein müssen und welche möglichen Fallstricke auftreten könnten.
- ✓ Überprüfen Sie mit einem pragmatischen Ansatz Ihre Ausgangslage. Haben Sie Daten und Grundlagen beisammen? Erfüllen diese die Anforderungen der Richtlinie? Mit einem Quick-Check können Sie alle relevanten Facetten prüfen. Alternativ kann unser praxisnahes Grundlagen-Seminar mit der Rechtsanwaltskanzlei Flick, Gocke Schaumburg helfen, einen Überblick über die wichtigsten Themen zu schaffen ([jetzt anmelden](#)).

"Numbercruncher" – Zahlen top, der Rest folgt

Typologie 2



Die zweite Kategorie von Unternehmen hat bereits einen zentralen Grundpfeiler für Entgelttransparenz etabliert: Den Zugang zu aktuellen und strukturierten Gehaltsdaten. Diese solide Datengrundlage ermöglicht es, schnell auf neue gesetzliche Anforderungen zu reagieren – etwa im Hinblick auf Auskunftsansprüche oder Reportingpflichten.

Allerdings reicht eine gute Datenlage allein nicht aus. Weitere vorbereitende Maßnahmen sind erforderlich, insbesondere die Definition von Gruppen gleichwertiger Arbeit. Hier sehen sich viele Unternehmen zwar grundsätzlich gut aufgestellt, doch die Praxis zeigt: Der Teufel steckt im Detail. Spätestens bei der konkreten Umsetzung entstehen häufig Fragen – etwa zur Handhabung unterschiedlicher Legaleinheiten, Tarifverträge oder Mitarbeitergruppen. Auch die Kriterienkataloge zur Bewertung gleichwertiger Arbeit sind aus unserer Erfahrung oftmals nicht richtlinienkonform, da Arbeitsbedingungen und Belastungen unzureichend berücksichtigt werden.

Unsere Empfehlung:

- ✓ Prüfen Sie Ihre vorhandenen Daten und die Eingruppierungslogik auf Richtlinienkonformität.
- ✓ Bewerten Sie, welche Entgeltkomponenten in die Analyse einfließen sollten.
- ✓ Erstellen Sie einen konkreten Zeitplan und haben Sie im Blick, was bis wann fertig sein muss.
- ✓ Nutzen Sie hierfür bspw. eine [Grading App](#) für die schnelle, KI-gestützte Bewertung von Stellen – und das [Pay Equity Tool](#), um Entgeltlücken auf Knopfdruck zu erkennen und richtlinienkonforme Reports zu erstellen.

"Equal Pay Profis" sind vorbereitet

Typologie 3

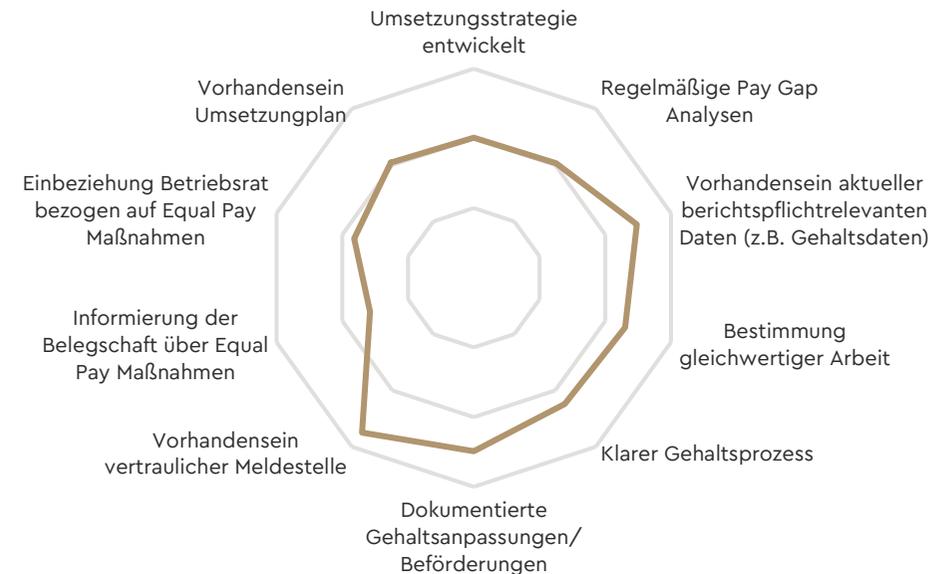
Bisher am besten aufgestellt sind die Unternehmen der dritten Kategorie, die Equal Pay Profis. Sie verfügen bereits über zentrale Voraussetzungen: Erste Strategien sind skizziert und die erforderlichen Daten liegen vor. Zudem setzen Unternehmen dieses Clusters auf gut dokumentierte und transparente Prozesse, um Auskunftsansprüche effizient und professionell zu erfüllen und haben die Einbindung der Arbeitnehmervertretung im Blick. Auch die Adressierung der Informationspflicht ist in dieser Gruppe am weitesten fortgeschritten: Eine Vielzahl der Unternehmen gibt an, bereits über einen klaren Prozess zur Gehaltsfestlegung zu verfügen.

Dennoch gilt: Auch bei den Equal Pay Profis existieren Fallstricke. So sind Datengrundlagen und Prozesse genau auf die Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie zu prüfen. Und vor allem sollte anhand erster Analysen die Umsetzungsstrategie inkl. Zeitplan beschlossen werden. Unsere Daten wie auch Projekterfahrungen zeigen: Auch wenn diese Unternehmen vergleichsweise gut aufgestellt sind, ist die Vorbereitung noch längst nicht abgeschlossen.

Unsere Empfehlung:

- ✓ Prüfen Sie, bevor die Richtlinie ihre Wirkung entfaltet, Ihre Grundlagen auf Richtlinienkonformität.
- ✓ Führen Sie auf dieser Basis erste Analysen durch, um mögliche Pay Gaps zu identifizieren oder validieren Sie bereits durchgeführte Analysen mit Blick auf die Richtlinie erneut.
- ✓ Entwickeln Sie darauf aufbauend eine Strategie, die Richtlinie fristgerecht einzuhalten.
- ✓ Nutzen Sie hierfür das [Pay Equity Tool](#), um Entgeltlücken auf Knopfdruck zu erkennen und richtlinienkonforme Reports zu erstellen.

Equal Pay Profis



Der nächste Schritt zählt

Fazit

Ob **Abwartender Optimist**, datenorientierter **Numbercruncher** oder planstarker **Equal Pay Profi**: jeder Typ steht vor spezifischen Herausforderungen.

Wer ganz am Anfang steht, legt mit einer sauberen Datenerhebung und einem Quick Check den entscheidenden Grundstein.

Datenprofis sollten die nächsten Schritte gezielt planen und ihre Vergütungsinstrumente optimieren, damit aus vorhandenen Zahlen echte Richtlinienkonformität wird.

Equal Pay Profis wiederum können durch eine Pay Gap Analyse eine erste Standortbestimmung durchführen und darauf aufbauend eine klare Strategie zur Umsetzung der Richtlinie entwickeln.

Eines gilt für alle: Die Zeit tickt. Die Prozesse zur Erfüllung der Informations- und Auskunftspflichten müssen in wenigen Monaten einsatzbereit sein. Wer die Equal Pay Readiness rechtzeitig angeht, verschafft sich Sicherheit und Zeit – und legt die Grundlage für transparente, faire Vergütungsstrukturen und die langfristige Bindung von Talenten.

Deep Dive

Auswertung des Equal Pay
Readiness Checks im Detail

Zwischen strategischer Planung und Zurückhaltung: Erste Maßnahmen der befragten Unternehmen sind sichtbar, doch es fehlt an Klarheit und Verbindlichkeit

Key Insights

Strategie

Mehr als **zwei Drittel (68%)** der befragten Unternehmen haben das Thema Entgelttransparenz bereits auf dem Schirm – allerdings bislang überwiegend als Plan (**52%**) und noch nicht als fertige Strategie (**16%**). Das zeigt: Viele Unternehmen sind schon bereit, aber der Schritt in die Umsetzung steht vielerorts noch aus.



Pay Gap Analysen

Lediglich **ein Fünftel** der befragten Unternehmen führt bereits regelmäßige Entgeltanalysen durch, aber **41%** planen bereits entsprechende Maßnahmen. Mit diesen Analysen sind **zwei Drittel** der Unternehmen auf dem Weg zu mehr Transparenz.



Gleichwertige Arbeit

Bereits **knapp 40%** der befragten Unternehmen nutzen einen objektiven Bewertungsansatz zur Bildung von Gruppen gleichwertiger Arbeit, weitere **32%** planen dies und schaffen damit eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung einer Equal Pay Analyse.



Dokumen- tation

Rund **zwei Fünftel** der befragten Unternehmen dokumentieren Entscheidungen zu Gehaltsanpassungen und Beförderungen und sind damit für die 2026 anstehenden Informations- und Auskunftspflichten gerüstet.

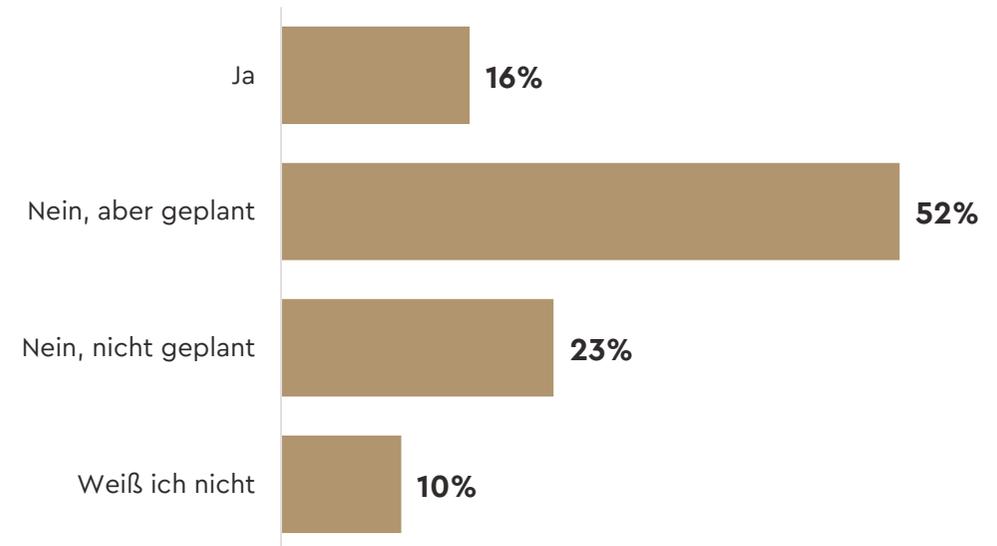


1 Viele Unternehmen beschäftigen sich bereits mit Entgelttransparenz, doch ohne klare Strategien bleibt die Umsetzung unverbindlich

Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen (68%) haben das Thema Entgelttransparenz bereits auf dem Schirm – allerdings bislang eher als Plan denn als fertige Strategie. Das zeigt: Die Bereitschaft ist da, aber der Schritt in die Umsetzung steht vielerorts noch aus. Nur etwa jedes sechste Unternehmen hat bereits eine klare Linie entwickelt und könnte damit als Vorreiter dienen.

Ein knappes Viertel (23%) plant dagegen noch keine Strategie – entweder, weil die eigene Positionierung zum Thema Equal Pay noch nicht definiert ist, oder als bewusste Entscheidung, weil ein Bedarf bzw. Nutzen einer solchen Strategie nicht wahrgenommen wird. Mit Blick auf die unklare Ausgestaltung der regulatorischen Anforderungen liegt das Fehlen einer Strategie vermutlich weniger an mangelndem Bedarf, sondern vielmehr an bestehenden Unsicherheiten. Allerdings birgt eine unzureichende Vorbereitung Risiken, denn mit der Überführung der EU-Richtlinie in nationales Recht im Juni 2026 können Konsequenzen resultieren. Und: Wenn fast 10 % angeben, nicht zu wissen, ob es eine Strategie gibt, fehlt es möglicherweise an klaren Zuständigkeiten – oder zumindest an transparenter Kommunikation.

Hat Ihr Unternehmen bereits eine Strategie entwickelt, um die Anforderungen der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz umzusetzen?

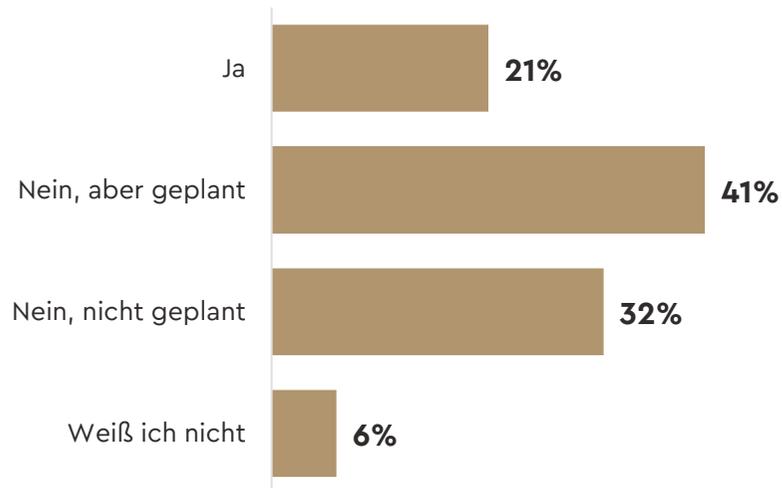


N = 229

Nur etwa jedes sechste Unternehmen hat bereits eine Strategie entwickelt, um die Entgelttransparenzrichtlinie umzusetzen.

2 Regelmäßige Gender Pay Gap Analysen sind vielfach vorgesehen, aber bislang noch nicht systematisch verankert

Führen Sie regelmäßig (d. h. alle ein bis zwei Jahre) Gender Pay Gap Analysen durch?



N = 227

Jedes fünfte der befragten Unternehmen führt bereits regelmäßige Entgeltanalysen durch, während 41% entsprechende Maßnahmen planen. Damit sind zwei Drittel der Unternehmen auf dem Weg zur Analyse und damit mittelfristig auch zu mehr Transparenz – ein ermutigender Trend.

Gleichzeitig zeigt sich: Rund ein Drittel führt keine regelmäßigen Analysen durch und plant dies auch nicht. Knappe Ressourcen, ein unzureichendes Bewusstsein oder fehlende Zuständigkeiten könnten mögliche Gründe hierfür sein. Wer hier jedoch frühzeitig aktiv wird, vermeidet nicht nur unnötige Eile kurz vor der Frist, sondern kann interne Lücken systematisch identifizieren und beheben.

Positiv fällt die geringe Quote der „Weiß ich nicht“-Antworten auf, was zeigt: Die Mehrheit hat das Thema auf dem Radar.

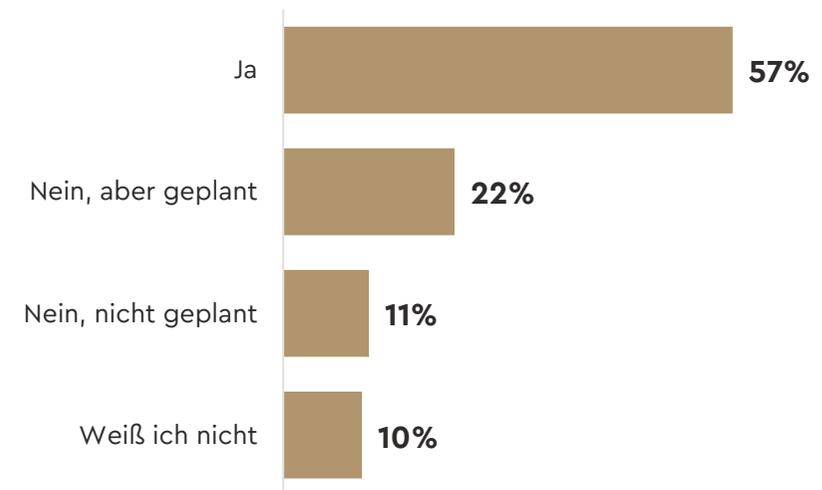
Lediglich ein Fünftel der Unternehmen führt bisher regelmäßige Gender Pay Gap Analysen durch.

3 Eine belastbare Datengrundlage ist in vielen Unternehmen bereits vorhanden – nun gilt es, bestehende Strukturen gezielt weiterzuentwickeln

Über die Hälfte der befragten Unternehmen haben bereits einen zentralen Grundpfeiler für Entgeltgleichheit etabliert: Den Zugang zu aktuellen und strukturierten Gehaltsdaten. Diese solide Datengrundlage ermöglicht es, schnell auf neue gesetzliche Anforderungen zu reagieren – z. B. in Bezug auf Auskunftsansprüche oder Reportingpflichten. Allerdings gilt es hier darauf zu achten, den Anforderungen der Richtlinie vollständig gerecht zu werden und beispielsweise alle Komponenten des Entgelts korrekt einzubeziehen.

Die verbleibenden befragten Unternehmen befinden sich überwiegend noch im Aufbau entsprechender Strukturen. Der Anteil an „nicht geplant“ ist erfreulich niedrig – die Relevanz einer Datenbasis ist den meisten Unternehmen bewusst.

Verfügt Ihr Unternehmen über aktuelle und leicht zugängliche Daten, z.B. zu Geschlechterverteilung, Gehältern und weiteren für die Berichtspflicht relevanten Informationen?

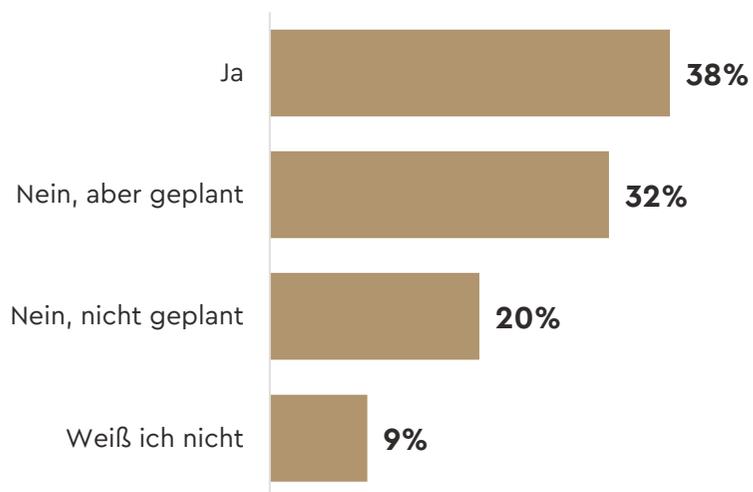


N = 229

Allgemeine Daten zu Geschlechterverteilungen, Gehältern und weiteren relevanten Informationen liegen in der Mehrheit der befragten Unternehmen (57%) vor.

4 Viele der befragten Unternehmen setzen bereits auf objektive Bewertungsmethoden und schaffen damit eine wichtige Grundlage für faire Strukturen

Verwenden Sie bereits einen objektiven Bewertungsansatz (z.B. Grading), um gleichwertige Arbeit* über Ihr Unternehmen hinweg zu bestimmen?



N = 225

Bereits fast 40% der befragten Unternehmen geben an, einen objektivierten Ansatz zur Bewertung von Tätigkeiten zu nutzen – etwa durch tarifliche Eingruppierungen oder Stellenbewertungsverfahren. Ein weiteres Drittel plant die Einführung eines objektiven Bewertungsmodells.

Unsere Beratungserfahrung zeigt, dass die Bildung von Gruppen gleichwertiger Arbeit derzeit für viele Unternehmen die schwierigste Hürde darstellt, da entweder noch kein Ordnungsrahmen vorliegt oder die genutzten Bewertungssysteme nicht alle von der EU-Richtlinie vorgegebenen Kriterien erfüllen. Unsere Empfehlung besteht entsprechend darin, für diesen Aspekt ausreichend Sorgfalt und im Zweifel auch Zeit aufzuwenden, um die Analysen auf einer rechtssicheren Grundlage aufzubauen.

Bereits fast 40% der befragten Unternehmen nutzen einen objektiven Bewertungsansatz zur Bildung von Gruppen gleichwertiger Arbeit, weitere 32% planen dies.

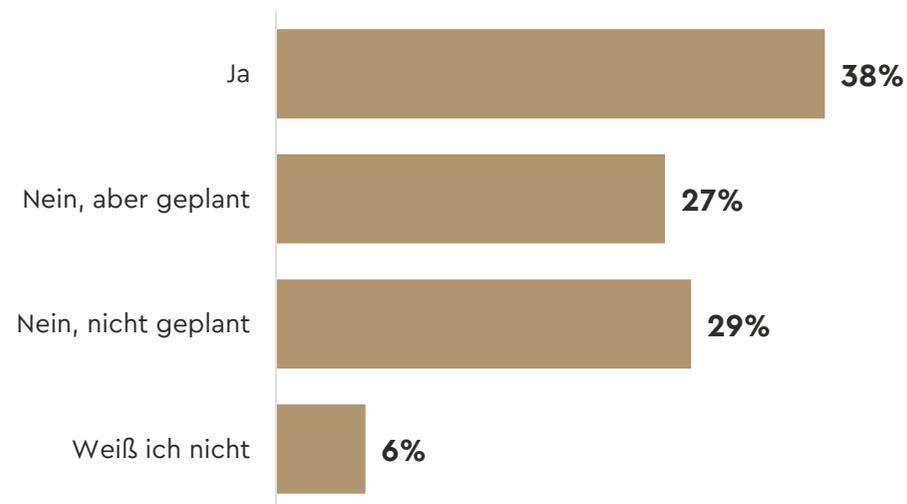
*Kriterien für gleichwertige Arbeit sind laut EU-Richtlinie Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren (Art. 4 Abs. 4 Richtlinie (EU) 2023/970)

5 Ein objektiver Prozess für Leistungsbewertung und Gehaltsfestlegung ist in der Mehrheit der Unternehmen bisher nicht vorhanden

Rund 38% der befragten Unternehmen geben an, bereits einen klaren Prozess zur Gehaltsfestlegung zu haben. Auch hier gilt es wieder genau hinzuschauen und den Prozess im Hinblick auf die konkreten Anforderungen aus der Richtlinie zu prüfen. Denn die Frage ist nicht nur ob ein Prozess existiert, sondern wie belastbar und objektivierbar er wirklich ist. Die Informationen über die Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und -entwicklung müssen Unternehmen ihren Mitarbeitenden ab Juni 2026 im Rahmen der Informationspflicht zur Verfügung stellen (Art. 6 Abs. 1 Richtlinie (EU) 2023/970). Es hilft entsprechend, bereits jetzt einen objektiven Prozess dafür zu etablieren.

Weitere 27% der befragten Unternehmen planen derzeit solche Strukturen aufzubauen. Allerdings arbeiten rund ein Drittel weiterhin ohne definierte Prozesse, was sie bei der bereits genannten Informationspflicht in Schwierigkeiten bringen könnte.

Gibt es in Ihrem Unternehmen einen klaren und objektiven Prozess, um die Leistung aller Mitarbeitenden zu bewerten und Vergütungsentscheidungen zu treffen?*



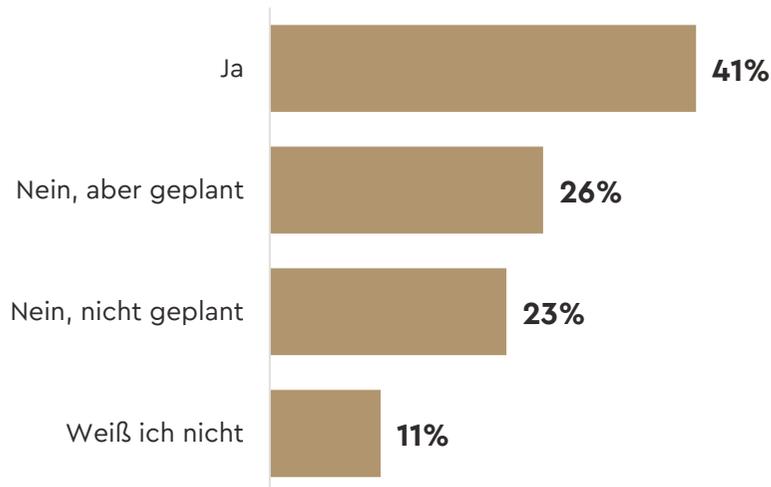
N = 226

Bei objektiven Prozessen zur Gehaltsfestlegung zeigt sich ein gespaltenes Bild: Während ca. ein Drittel der befragten Unternehmen bereits darüber verfügt, gibt ein weiteres knappes Drittel an, diese auch perspektivisch nicht zu planen – was ein erhöhtes Risiko für subjektive und möglicherweise diskriminierende Vergütungsentscheidungen zur Folge hat.

* (Z.B. einheitliche Performance Management Systeme, Personalkonferenzen, etc.)

6 Immer mehr Unternehmen setzen auf nachvollziehbare Prozesse bei Gehaltsentscheidungen und schaffen damit wichtige Grundlagen für Fairness

Dokumentiert Ihr Unternehmen Gehaltsanpassungen und Beförderungen nachvollziehbar und mit klaren Begründungen?



N = 226

Rund zwei Fünftel der befragten Unternehmen dokumentieren bereits Entscheidungen zu Gehaltsanpassungen und Beförderungen – ein wichtiger Schritt, der künftig viel Arbeitsaufwand spart und nachvollziehbare Prozesse sicherstellt. Bei weiteren 26% sind Dokumentation und Begründung von Gehaltsanpassungen und Beförderungen in Planung.

Dennoch verzichtet knapp jedes vierte Unternehmen (23%) bewusst auf die Rechtssicherheit der Dokumentation. Dabei kann diese bereits jetzt, aber auch in Zukunft mit Blick auf die Rechtfertigung von unterschiedlichen Gehältern von Nutzen sein. Und auch mit Blick auf die bereits im Juni 2026 anstehende Auskunftspflicht gilt: Wer Auskunftsansprüche schnell und professionell bedienen will, sollte auf gut dokumentierte und transparente Prozesse setzen.

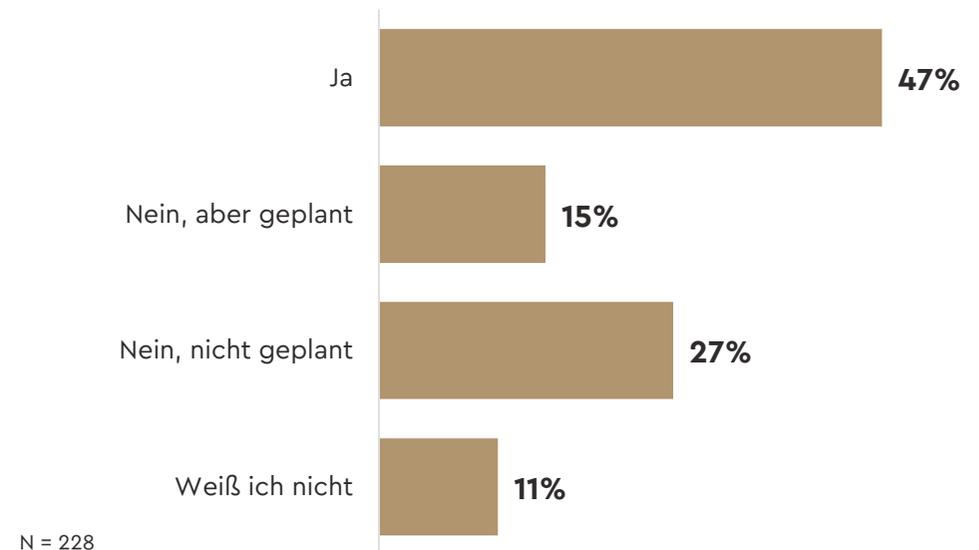
Rund zwei Fünftel der befragten Unternehmen dokumentieren Entscheidungen zu Gehaltsanpassungen und Beförderungen und sind damit für die 2026 anstehenden Informations- und Auskunftspflichten gerüstet.

7 Viele der befragten Unternehmen haben bereits Strukturen zur Meldung von Entgeltdiskriminierung eingeführt, weitere befinden sich in der Planung

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen bietet ihren Beschäftigten bereits eine formelle Anlaufstelle*, um Entgeltdiskriminierung sicher und vertraulich zu melden – ein ermutigender Fortschritt in Richtung gelebter Speak-up-Kultur. Weitere 15% planen entsprechende Strukturen, sodass mittelfristig ein deutlich höherer Abdeckungsgrad erreichbar ist. Allerdings verzichtet über ein Viertel (27 %) bewusst auf eine solche Meldestelle. Das birgt Risiken: Ohne etablierten Meldeweg bleiben Konflikte oft unentdeckt.

Die „Weiß ich nicht“-Antworten deuten darauf hin, dass vorhandene Kanäle intern noch nicht ausreichend kommuniziert werden. Unternehmen sollten deswegen Meldestellen nicht nur einrichten, sondern auch aktiv bekanntmachen, um Vertrauen zu stärken und rechtliche Konflikte präventiv zu lösen.

Haben Ihre Mitarbeitenden die Möglichkeit, mögliche Entgelt-diskriminierungen über einen festen Meldeweg oder eine Anlaufstelle ansprechen zu können?

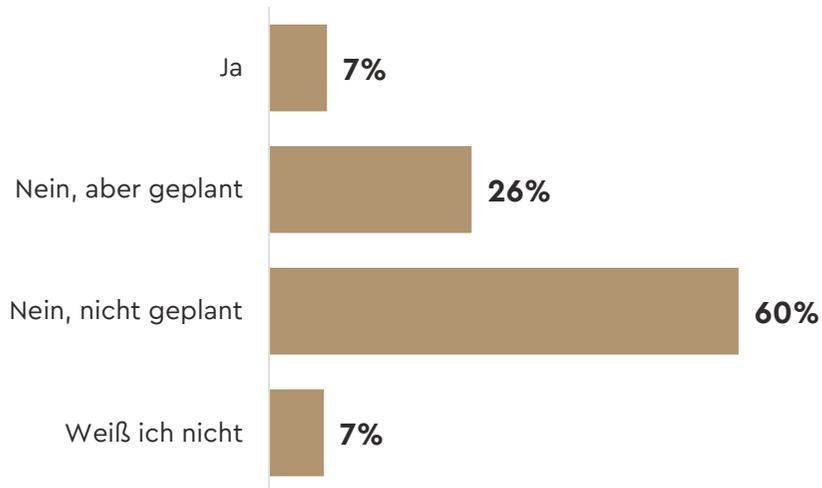


Bei fast der Hälfte aller befragten Unternehmen besteht die Möglichkeit, Diskriminierungen bei einer Anlaufstelle zu melden.

* (z.B. Meldestelle beim Betriebsrat)

8 Bislang informieren nur wenige der befragten Unternehmen regelmäßig über Equal Pay Maßnahmen – die Mehrheit beabsichtigt dies auch künftig nicht

Informieren Sie Ihre Belegschaft regelmäßig zu Equal Pay Maßnahmen und ihren Rechten im Rahmen der EU-Richtlinie?



N = 229

Wenn es um Kommunikation geht, herrscht in vielen Unternehmen noch Funkstille: 60% der befragten Unternehmen informieren ihre Mitarbeitenden derzeit nicht über Equal Pay Maßnahmen und haben dies auch nicht vor. Dabei wird es ab Juni 2026 verpflichtend, seine Mitarbeitenden jährliche über ihr Auskunftsrecht zu informieren (Art. 7 Abs. 3).

Gerade einmal 7% betreiben bereits aktive Aufklärung. Ein Viertel plant dies immerhin. Unser Tipp: Sehen Sie Kommunikation über Entgeltgleichheit nicht als Pflichtübung, sondern als strategisches Werkzeug. Sobald eine klare Praxis vorliegt, kann und sollte diese offen kommuniziert werden – das schafft Vertrauen, reduziert Unsicherheiten und signalisiert eine bewusste Haltung zu fairer, geschlechtsneutraler Vergütung.

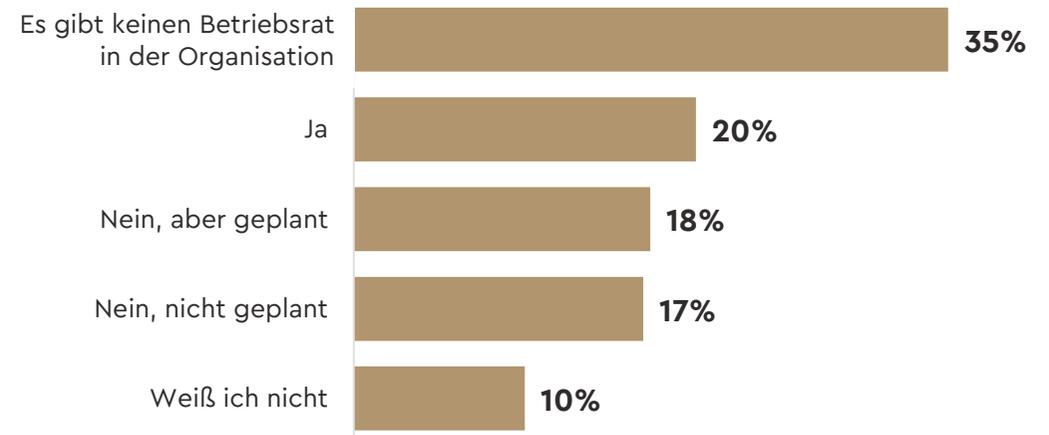
Transparenz beginnt mit Kommunikation – über 80% haben hier noch völlige Funkstille.

9 In vielen Unternehmen mit Betriebsrat ist dessen Einbindung in Entgelttransparenzprozesse bisher noch nicht etabliert

Lediglich ein Drittel der befragten Unternehmen, die einen Betriebsrat in ihrem Unternehmen haben, binden ihn auch aktiv in die Diskussion und Umsetzung von Maßnahmen ein. Die Unternehmen, die den Betriebsrat bislang nicht einbinden, teilen sich etwa gleichmäßig in solche, die eine Einbindung planen, und solche, die dies auch künftig nicht vorsehen.

Es sollte an dieser Stelle bedacht werden, dass die Entgeltrichtlinie die Einbindung einer Arbeitnehmervertretung in bestimmten, klar definierten Schritten explizit fordert. Sollte kein Betriebsrat vorhanden sein, müssen in bestimmten Fällen sogar Arbeitnehmervertreter benannt werden. Es lohnt sich also, frühzeitig über die Kommunikation und Einbindung nachzudenken.

Wird der Betriebsrat (sofern vorhanden) regelmäßig in die Diskussion und Umsetzung von Maßnahmen zur Entgelttransparenz einbezogen?

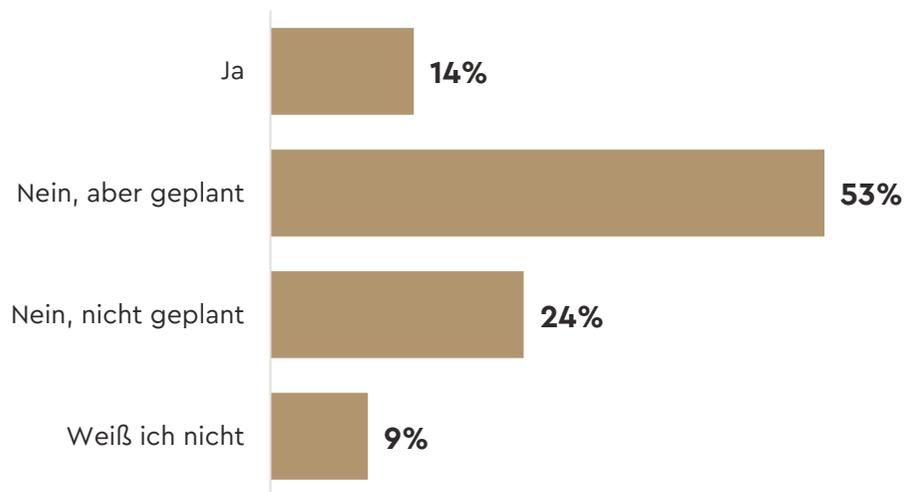


N = 228

Lediglich ein Drittel der befragten Unternehmen, die einen Betriebsrat in ihrem Unternehmen haben, binden ihn auch aktiv in die Diskussion und Umsetzung von Maßnahmen ein.

10 Viele Unternehmen haben die Umsetzung der Richtlinie bereits eingeplant; Erste beginnen mit der konkreten Umsetzung

Hat Ihr Unternehmen bereits einen Weg entwickelt, der die fristgerechte Einhaltung der Anforderungen der EU-Richtlinie sicherstellt?



N = 227

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hat bereits eine grobe Umsetzungsplanung in der Schublade, aber nur knapp 14% sind tatsächlich in der Umsetzung. Das Delta zwischen Planung und Praxis ist groß – und die Zeit bis die Richtlinie umgesetzt werden muss ist nicht mehr lang.

Zudem sieht rund ein Viertel aktuell keinen Handlungsbedarf. Das ist riskant: Ein verspäteter Beginn kann sowohl zu regulatorischen Konsequenzen führen als auch das Vertrauen der Mitarbeitenden nachhaltig beeinträchtigen.

Fazit: Pläne müssen aus dem Entwurfsmodus in die Umsetzung – mit klaren Verantwortlichkeiten, Budgets und Zeitachsen.

Mehr als jedes zweite Unternehmen plant – erst jedes siebte setzt bereits um.

Jetzt handeln, statt abwarten – wer früh pragmatisch die Weichen stellt, sichert Umsetzungserfolg und vermeidet spätere Risiken

Handlungsempfehlungen

Die Befragung zeigt: Unternehmen sind im Thema Entgelttransparenz angekommen und bewerten ihre Ausgangslage optimistisch.

Entscheidend ist nun, Strukturen und Prozesse gezielt an den Anforderungen der Richtlinie auszurichten und – orientiert an den eingangs skizzierten Unternehmenstypen – passgenaue Maßnahmen abzuleiten.

Das Mindestziel sollte es sein, die Basisanforderungen bis Juni 2026 pragmatisch zu erfüllen. Wer heute proaktiv handelt, profitiert doppelt: weniger Aufwand und Kosten in der Umsetzung – und zugleich mehr Vertrauen und Attraktivität als Arbeitgeber.



Kontakt

Ihr Kontakt



Dr. Vera Bannas

Managerin
Compensation & Performance Management

Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

+49 173 2640079
vera.bannas@kienbaum.de



Dr. Michael Kind

Director
Compensation & Performance Management

Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

+49 172 254 99 98
michael.kind@kienbaum.com



Annika Berndt

Business Analyst
Compensation & Performance Management

Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

+49 172 253 86 53
annika.berndt@kienbaum.de



Kim Kortemeier

Consultant
Compensation & Performance Management

Am Sandtorkai 50
20457 Hamburg

+49 172 912 34 49
kim.kortemeier@kienbaum.com

Anhang

Fragen des Kienbaum Equal Pay Readiness Checks

1. Hat Ihr Unternehmen bereits eine Strategie entwickelt, um die Anforderungen der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz umzusetzen?
2. Führen Sie regelmäßig (d. h. alle ein bis zwei Jahre) Gender Pay Gap Analysen durch?
3. Verfügt Ihr Unternehmen über aktuelle und leicht zugängliche Daten, z.B. zu Geschlechterverteilung, Gehältern und weiteren für die Berichtspflicht relevanten Informationen?
4. Verwenden Sie bereits einen objektiven Bewertungsansatz (z.B. Grading), um gleichwertige Arbeit* über Ihr Unternehmen hinweg zu bestimmen?
5. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen klaren und objektiven Prozess, um die Leistung aller Mitarbeitenden zu bewerten und Vergütungsentscheidungen zu treffen*? (z.B. einheitliche Performance Management Systeme, Personalkonferenzen, etc.)?
6. Dokumentiert Ihr Unternehmen Gehaltsanpassungen und Beförderungen nachvollziehbar und mit klaren Begründungen?
7. Haben Ihre Mitarbeitenden die Möglichkeit, mögliche Entgeltdiskriminierungen über einen festen Meldeweg oder eine Anlaufstelle ansprechen zu können? (z.B. Meldestelle beim Betriebsrat)
8. Informieren Sie Ihre Belegschaft regelmäßig zu Equal Pay Maßnahmen und ihren Rechten im Rahmen der EU-Richtlinie?
9. Wird der Betriebsrat (sofern vorhanden) regelmäßig in die Diskussion und Umsetzung von Maßnahmen zur Entgelttransparenz einbezogen?
10. Hat Ihr Unternehmen bereits einen Umsetzungsplan entwickelt, der die fristgerechte Einhaltung der Anforderungen der EU-Richtlinie sicherstellt?

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln, Germany
www.kienbaum.com

© Copyright 2025
Kienbaum Consultants International GmbH

