

☰ Studie | Februar 2026

Equal Pay Readiness 2.0

Zwischen wachsendem
Bewusstsein und operativer Realität

Kienbaum



Inhalt

01	Editorial	3
02	Equal Pay Readiness: Update	4
03	Kontakt	12

Editorial

Mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie stehen die Unternehmen vor großen Herausforderungen. Es gilt Vergütungssysteme und Prozesse bereit zu stellen, um über ein gestiegenes Maß an Entgelttransparenz die Grundlage für gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu schaffen.

Seit März 2025 bieten wir Unternehmen mit dem Kienbaum Equal Pay Readiness Check die Möglichkeit, ihren Reifegrad mit Blick auf die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zu bewerten.

Im vergangenen Herbst haben wir erstmals die Ergebnisse unseres Equal Pay Readiness Checks veröffentlicht. In dieser ersten Auswertung ließen sich drei klar unterscheidbare Reifegrade identifizieren: Abwartende Optimisten, Numbercruncher und Equal Pay Profis.

Das Interesse an unserem kostenfreien Selbstcheck ist in den vergangenen Monaten konstant hoch geblieben, mehr als 900 Unternehmen haben inzwischen daran teilgenommen. Grund genug, ein halbes Jahr später zu prüfen: Wie hat sich die Ausgangslage verändert? Sind Unternehmen mit näher rückendem Inkrafttreten der Entgelttransparenzrichtlinie tatsächlich so aufgestellt, dass sie Auskunfts-, Informations- und Berichtspflichten strukturiert erfüllen können? Die folgenden Ergebnisse geben einen aktuellen Einblick in den Reifegrad von Unternehmen und zeigen, wo jetzt konkreter Handlungsbedarf besteht.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Ihr Kienbaum Team



Equal Pay Readiness

Update

Entgelttransparenz geht in die Umsetzung

Einleitung

Ab Juni 2026 wird es konkret: Mit Ablauf der Frist zur Überführung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht drängt für viele Unternehmen die tatsächliche Auseinandersetzung mit dem Thema. In Deutschland steht ein entsprechender Gesetzesentwurf bislang noch aus. Für Unternehmen bedeutet das jedoch keine Entwarnung. Vielmehr eröffnet die aktuelle Situation einen zusätzlichen zeitlichen Spielraum, um die notwendigen strukturellen und prozessualen Weichenstellungen jetzt bewusst vorzubereiten.

Denn wer sich intensiver mit den Anforderungen befasst, erkennt schnell die Tragweite der notwendigen Veränderungen. Es geht

nicht nur um Transparenzberichte, sondern um belastbare Datenstrukturen, konsistente Bewertungslogiken und klare Governance-Prozesse. Equal Pay wird damit zur Transformationsaufgabe.

Unser Equal Pay Readiness Check – Update zeigt: Immer mehr Unternehmen gehen diesen Weg aktiv. Sie schaffen Transparenz über den Status quo, identifizieren Handlungsfelder und steigen in die konkrete Maßnahmenplanung ein.

Equal Pay wird damit zunehmend vom abstrakten Vorhaben zur konkreten Gestaltungsaufgabe.

Hintergrund:

- Gemäß der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU) sind Unternehmen ab Juni 2026 verpflichtet, Auskunftsanfragen von Arbeitnehmenden binnen zwei Monaten zu beantworten und Informationen über individuelle sowie durchschnittliche Entgelte geschlechterdifferenziert bereitzustellen (Auskunftsrecht). Dafür müssen belastbare Datenstrukturen und klare Prozesse vorhanden sein.
- Darüber hinaus sollen Vergütungssysteme transparent, nachvollziehbar und zugänglich dokumentiert sein (Informationspflicht). Auch Kriterien für Entgeltfestlegung, -entwicklung und -anpassungen sollten definiert und konsistent angewendet werden. Eine nachgelagerte Berichtspflicht für 2026 lässt sich dann einfach umsetzen.

Vom Vorreiterthema zur Marktbewegung: Equal Pay erreicht die Breite

Key Insights

Reichweite

Das Interesse an Entgelttransparenz bleibt konstant hoch. Gleichzeitig sinkt der Anteil vollständig vorbereiteter Unternehmen. Die wachsende Studienteilnahme bislang weniger vorbereiteter Organisationen verändert das Gesamtbild – **Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie hat nun fast alle Unternehmen erreicht.**



Daten vs. Umsetzung

Immer mehr Unternehmen verfügen über belastbare Gehalts- und Personaldaten. Doch zwischen Datenverfügbarkeit und konkreter Umsetzung besteht weiterhin eine Lücke. Planung ist häufig vorhanden – konsequente Implementierung deutlich seltener. **Zwischen Analyse und Handlung bleibt eine Lücke.**



Typologien

Die drei Typologien bleiben bestehen. Doch je näher die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie rückt, desto deutlicher wird: Selbst vermeintliche „Equal-Pay-Profis“ sind vielfach noch nicht am Ziel. **Aus Profis werden Fortgeschrittene** – weil echte Umsetzungsreife mehr erfordert als bislang angenommen. **Der Maßstab verschiebt sich.**



Konsequenz

Die bevorstehenden Informations- und Auskunftspflichten erhöhen den Handlungsdruck spürbar. Dennoch ist die Umsetzung in vielen Organisationen noch nicht verbindlich strukturell verankert. **Die Phase der Sensibilisierung ist vorbei – jetzt entscheidet operative Konsequenz.**



Zwischen aktiver Vorbereitung und abwartender Haltung

Entwicklung der Equal Pay Readiness Reifegrade

In der ersten Auswertung des Equal Pay Readiness Checks zeigten sich drei klar unterscheidbare Typologien im Umgang mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Unternehmen bewegten sich zwischen optimistischem Abwarten, datengetriebener Vorbereitung und strategischer Vorreiterrolle.

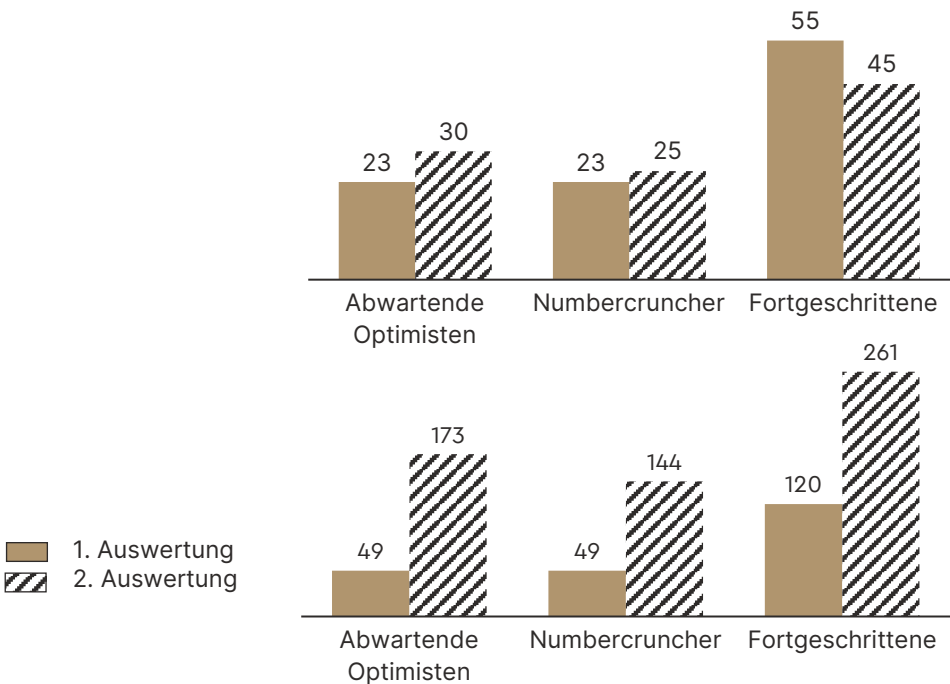
Seit der Erstveröffentlichung ist die Studienbasis deutlich gewachsen. Rund 550 weitere Unternehmen haben teilgenommen – ein Zuwachs, der die Datengrundlage verbreitert und differenzierte Perspektiven erlaubt. Auch in der erweiterten Datenlage lassen sich die drei bekannten Typologien identifizieren: „Abwartende Optimisten“, „Numbercruncher“ und „Fortgeschrittene“ (vormals „Equal-Pay-Profis“).

Mit der breiteren Teilnahme verschieben sich jedoch die relativen und absoluten Anteile der Gruppen. Diese Veränderungen sind nicht als Reifeverlust zu interpretieren, sondern spiegeln vor allem die gewachsene Beteiligung bislang weniger vorbereiteter Organisationen wider. Das veränderte Gesamtbild ist damit Ausdruck einer strukturellen Erweiterung der Stichprobe – und einer zunehmenden Durchdringung des Themas. Auf den folgenden Seiten ordnen wir diese Verschiebungen ein und zeigen, wie die statistischen Veränderungen sachgerecht zu bewerten sind.

Die Typologien im Überblick:

- Die **Abwartenden Optimisten** verzichten (bisher) auf eine Equal Pay Strategie oder systematische Analysen – und riskieren, durch Zeitdruck und Nachholaufwand in Bedrängnis zu geraten. Einige von ihnen werden jetzt aktiv.
- 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 **Fortgeschrittenen** haben Strategien, Daten und Prozesse etabliert, doch sollten sie mit Blick auf die knapper werdende Zeit beginnen, ihre Umsetzungsstrategien mit einem Zeitplan zu versehen und in die Tat umzusetzen.

Die drei Typologien im Vergleich beider Auswertungen in Prozent (obere Grafik) und absoluter Anzahl (untere Grafik)



Typologie	Zeitraum	N	Prozent
Abwartende Optimisten	1. Auswertung	49	23%
	2. Auswertung	173	30%
Numbercruncher	1. Auswertung	49	23%
	2. Auswertung	144	25%
Fortgeschrittene (früher: Equal Pay Profis)	1. Auswertung	120	55%
	2. Auswertung	261	45%

Noch immer viele Unternehmen ohne strukturelle Vorbereitung

Typologie 1: Abwartende Optimisten nehmen zu

Mehr Unternehmen in Wartestellung: Der Anteil der Abwartenden Optimisten nimmt zu. Was auf den ersten Blick überrascht – schließlich rückt die Umsetzung der Richtlinie näher – lässt sich plausibel erklären.

- „Erwachte“: Zum einen haben viele Unternehmen sich bspw. aus Zeit- oder Prioritätsgründen bislang nicht intensiv mit dem Thema beschäftigt. Erst jetzt, kurz vor dem Inkrafttreten, rückt Equal Pay stärker in den Fokus. In diesem Moment der Orientierung stoßen viele auf unseren Readiness Check.
- „Bestätigte“: Zum anderen lässt das deutsche Gesetz weiterhin auf sich warten, was Unternehmen darin bestärkt, bis zur rechtlich sichereren Lage eine abwartende Haltung einzunehmen.

Unsere Empfehlung: Optimismus ist gut, Abwarten weniger. Die Umsetzung der Richtlinie kommt so oder so. Nutzen Sie jetzt die Zeit, nehmen Sie eine Standortbestimmung vor, um daraus konkrete, priorisierte Handlungsschritte abzuleiten – bevor Zeitdruck und regulatorische Anforderungen den Takt vorgeben.

Abwartende Optimisten



Unternehmen in der Kategorie „Abwartende Optimisten“ (in Prozent)

1. Auswertung	2. Auswertung
23 %	30 %

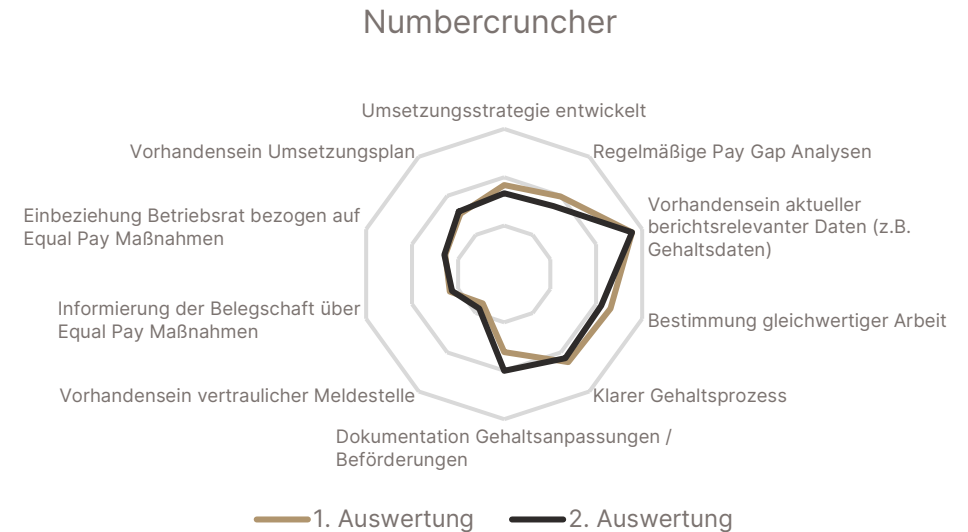
„Numbercruncher“ zwischen Datenstärke und Umsetzungsdefizit

Typologie 2: Numbercruncher nehmen zu

Auch der Anteil der „Numbercruncher“ ist leicht gestiegen. Diese Unternehmen verfügen in der Regel über belastbare Gehalts- und Personaldaten. Inzwischen wurde auch bei weiteren zentralen Aspekten im Hinblick auf die nahenden Informations- und Auskunftspflichten nachgebessert, wie die zunehmend systematische Dokumentation von Gehaltsanpassungen und Beförderungen zeigt. Bei anderen bedeutenden Grundlagen, wie z.B. der Bestimmung gleichwertiger Arbeit, stehen die Unternehmen jedoch weiterhin vor Herausforderungen. Hier besteht vielfach noch Unsicherheit darüber, welche konkreten Anforderungen sich aus der Richtlinie ergeben und wie diese methodisch korrekt umzusetzen sind.

Zwischen Planung und Umsetzung liegt weiterhin eine spürbare Lücke. Die Numbercruncher stehen weiterhin vor einem Transformationsprozess, um die Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vollumfänglich erfüllen zu können.

Unser Rat: Beginnen Sie pragmatisch mit dem Aufbau tragfähiger Grundlagen, orientieren Sie sich an der Richtlinie – das nationale Umsetzungsgesetz wird voraussichtlich keine grundlegend neuen Kriterien oder Strukturen fordern – und schärfen Sie Details, sobald verbindliche Vorgaben vorliegen.



Unternehmen in der Kategorie „Numbercruncher“ (in Prozent)

1. Auswertung	2. Auswertung
23 %	25 %

Der Maßstab verschiebt sich: Vom Equal Pay Profi zum Fortgeschrittenen

Typologie 3: Fortgeschrittene

Der Anteil der Unternehmen, die sich bereits differenziert und auf verschiedenen Ebenen mit dem Thema Equal Pay auseinandersetzen ist weiterhin hoch – aber geringer als in unserem ersten Check. Was auf den ersten Blick überraschend erscheint, lässt sich allerdings erklären: Das Thema Equal Pay rückt zunehmend auch bei jenen Unternehmen in den Fokus, die sich bislang noch nicht systematisch mit den Anforderungen auseinandergesetzt haben. Damit verändert sich die Zusammensetzung der Teilnehmenden. Equal Pay wird nicht mehr nur von Vorreitern diskutiert, sondern rückt in die Breite des Marktes.

Positiv hervorzuheben ist, dass inzwischen auch Unternehmen dieser Gruppe zunehmend über eine belastbare Datenbasis verfügen. Wichtige Grundlagen (gleichwertige Arbeit, Dokumentationsprozesse) sind ebenso gelegt. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass weiterhin zahlreiche Aspekte nur in der Planung und nicht implementiert sind - weil echte Umsetzungsreife mehr erfordert als bislang angenommen. Da sich der Maßstab an dieser Stelle verschoben hat, werden aus Equal Pay Profis Fortgeschrittene.

Entscheidend ist jetzt, vorhandene Grundlagen und Prozesse konsequent an den regulatorischen Anforderungen auszurichten und den Schritt in eine verbindliche Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie zu gehen.



Unternehmen in der Kategorie „Fortgeschrittene“ (in Prozent)	
1. Auswertung	2. Auswertung
55 %	45 %

Das Inkrafttreten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie rückt näher; jetzt die nächsten Schritte strukturiert angehen

Fazit

Die aktuelle Auswertung zeigt: Das Interesse am Thema Entgelttransparenz bleibt ungebrochen – was vor dem Hintergrund der nahenden Umsetzung der EU-Richtlinie – ob im Juni 2026 oder etwas später – nachvollziehbar ist. Laut unserer Auswertung sinkt allerdings der Anteil der Unternehmen, die sich bereits als umfassend vorbereitet sehen. Was auf den ersten Blick erstaunt, deutet auf den zweiten Blick jedoch weniger auf einen Rückschritt hin als auf eine **wachsende Reichweite des Themas** und ein zunehmendes **Bewusstsein für die Detailanforderungen** der Richtlinie. **Der Teufel steckt im Detail** – dessen werden sich Unternehmen zunehmend bewusst.

Positiv ist: Mehr Unternehmen haben ihre Datengrundlage inzwischen beisammen. **Belastbare Gehalts- und Personaldaten** sind häufig der erste zentrale Schritt in Richtung Transparenz. Doch **Planung und Datenbasis allein reichen nicht aus. Prozesse**, Bewertungslogiken – insbesondere die **Bestimmung gleichwertiger Arbeit** – sowie die Ableitung und Umsetzung **konkreter Maßnahmen** müssen belastbar etabliert und durchgeführt werden.

Unser **Fazit: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt**, die Umsetzung systematisch anzugehen. Schaffen Sie tragfähige Grundlagen und überführen Sie Ihre Planung **pragmatisch** in konkrete Schritte. So sichern Sie nicht nur regulatorische Stabilität, sondern stärken zugleich Transparenz und Vertrauen – intern wie extern.

Kontakt

Ihr Kontakt



Dr. Vera Bannas

Managerin
Compensation & Performance Management

Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

+49 173 264 00 79
vera.bannas@kienbaum.de



Dr. Michael Kind

Director & Partner
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

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?

Erhalten Sie Orientierung und Klarheit für die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz

Equal Pay gehört zu den wichtigsten HR-Themen für 2026. Die neuen Anforderungen bestimmen, wie Sie als Unternehmen Vergütung strukturieren, erklären und verantworten müssen.

Damit Sie alle Schritte sicher meistern, begleiten wir Sie genau dort, wo Sie Unterstützung benötigen:

- mit praxisnahen Webinaren, Checklisten und Blogbeiträgen
- mit pragmatischen, digitalen Tools
- auf Wunsch mit individueller Beratung

Bereiten Sie sich mit unserer Webinarreihe bestens vor und steigen Sie mit unseren Workshops in die praktische Umsetzung ein

Die monatlichen Webinare geben Ihnen Orientierung und vermitteln fundierte, praxisnahe Einblicke in zentrale Schritte der EU-Richtlinie und bieten Ihnen Raum für Ihre Fragen.

In unseren Workshops gehen wir einen Schritt weiter, tauchen tiefer in die rechtlichen Leitplanken und die Gestaltungsspielräume ein und finden gemeinsam Lösungsansätze für Ihre konkreten Projekte bis hin zur fertigen Roadmap.

1. Ein Leitfaden zur Definition gleichwertiger Arbeit
2. Führung gestalten, Transparenz leben, Pay Equity umsetzen
3. Anfragen zum Auskunftsrecht managen und Risiken vermeiden
4. Equal Pay sicher umsetzen: Ihr Praxis-Workshop für die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz
5. Equal Pay pragmatisch umsetzen: Best Practices aus der Unternehmenspraxis

Jetzt entdecken und anmelden

Die wichtigsten Fristen aus der EU-Richtlinie auf einen Blick

Ab Juni 2026

- Sie müssen die Kriterien zur Entgeltfestlegung und -entwicklung offenlegen (Informationspflicht)
- Mitarbeitende dürfen Auskünfte über das eigene Entgelt und das ihrer Vergleichsgruppe verlangen (Auskunftsrecht)
- Bewerbende müssen bereits im Bewerbungsprozess über die Entgeltspanne informiert werden

Ab Juni 2027

- Je nach Unternehmensgröße müssen Sie einen Bericht über Ihre Gender Pay Gaps veröffentlichen (für 2026, Berichtspflicht)
- ab 250 Mitarbeitenden: erste Berichtspflicht zum 7. Juni 2027, danach jährlich
- ab 150 Mitarbeitenden: erste Berichtspflicht zum 7. Juni 2027, danach alle drei Jahre
- ab 100 Mitarbeitenden: ab 2031, ebenfalls alle drei Jahre

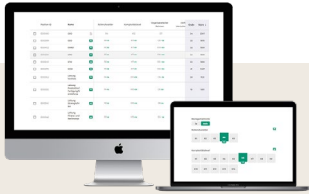
Ihre Checkliste für die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz

Wir haben eine Checkliste für Sie erstellt, die Ihnen einen strukturierten Überblick über alle notwendigen Schritte gibt und folgende Fragen beantwortet:

- Was muss ich bis wann und warum tun?
- Wie sieht es konkret aus?
- Wie setze ich es in der Praxis um?

Jetzt Checkliste herunterladen

Sie sind bereit loszustarten? Die passenden Lösungen für Ihre Umsetzung der EU-Richtlinie



Schaffen Sie die Basis mit der Grading App

Definieren Sie gleichwertige Arbeit und schaffen Sie die Stellenarchitektur, die jede Equal-Pay-Analyse benötigt.

[Mehr zur Grading App erfahren](#)



Analysieren Sie Gender Pay Gaps mit dem Pay Equity Tool

Erkennen Sie Entgeltlücken, verstehen Sie deren Ursachen und erstellen Sie rechtskonforme Reports.

[Mehr zum Pay Equity Tool erfahren](#)

Schließen Sie sich 2.000+ HR Expert:innen an und gewinnen Sie mit unseren digitalen Tools maximale Sicherheit bei der Umsetzung

- Sofort startklar: Eine kurze Einführung genügt und sie können loslegen
- Intuitive Bedienung: Die klaren Oberflächen führen Sie Schritt für Schritt zum Ergebnis
- Praxisorientiert: Die Tools basieren auf jahrzehntelanger Beratungserfahrung und lösen genau die Herausforderungen, die in der Praxis auftreten

Holen Sie sich jederzeit Beratungsexpertise dazu und zwar genau dort, wo Sie sie brauchen.

Sie sind noch am Anfang oder bereits mittendrin? Ich bin für Sie da.



Felix B. Nickel
Manager Client Development
+49 40 32 577 921
felix.nickel@kienbaum.de

Verpassen Sie keine Entwicklungen beim Thema Pay Equity

Melden Sie sich für den Newsletter an und erhalten Sie alle Termine, praxisnahe Materialien sowie relevante Updates zu Vergütungsthemen direkt in Ihr Postfach

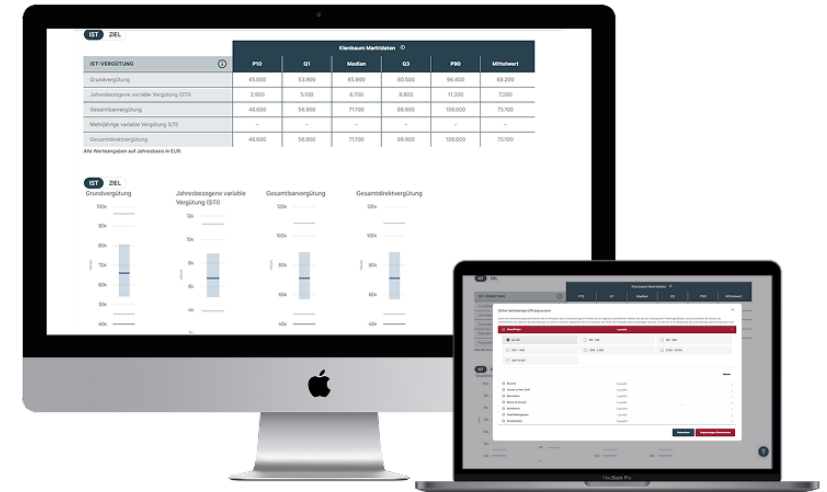
[Jetzt zum Newsletter anmelden](#)

Wussten Sie, dass Vergütungsunterschiede trotz gleichwertiger Arbeit zulässig sind, wenn sie sich objektiv über den Markt erklären lassen?

Oft schließen sich Pay Gaps nicht durch pauschale Erhöhungen, sondern durch das Verständnis der Marktmechanismen. Wichtig ist, dass Sie diese Unterschiede sachlich und rechtssicher begründen können.

Hier hilft Ihnen das Kienbaum Compensation Portal. Es liefert Ihnen valide Marktdaten aus 1,6+ Mio. Datensätzen direkt aus den HR-Systemen von 12.000+ Unternehmen. So können Sie belegen: "Wir zahlen unterschiedlich, weil der Markt für diese spezifische Rolle es verlangt."

Mehr zum Compensation Portal erfahren



Ermitteln Sie marktgerechte Gehälter aus **1,6+ Millionen Gehaltsdaten** von **12.000+ Unternehmen** aus dem DACH-Raum



Nutzen Sie geprüfte Daten, die **ausschließlich aus HR-Systemen** stammen. Keine Selbstauskünfte, keine Internetquellen



Sie müssen **keine eigenen Daten liefern**, um das Kienbaum Compensation Portal zu nutzen



Profitieren Sie von unserer Vergütungs-Expertise. Wir stehen Ihnen als **Sparring-Partner** zur Seite, damit Sie die **richtige Entscheidung treffen**.

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

© Copyright 2026
Kienbaum Consultants International GmbH

