



Der Gesetzgeber hat die Umsetzungsfrist der EU-ETRL verstreichen lassen - Warum öffentliche Arbeitgeber jetzt trotzdem handeln müssen

Zum 07. Juni 2026 sollte die EU-ETRL vom nationalen Gesetzgeber umgesetzt werden. Dies hätte zu einer Verschärfung des Entgelttransparenzgesetzes geführt. Auch wenn der Gesetzgeber die EU-Entgelttransparenzrichtlinie nicht fristgerecht umgesetzt hat, entfaltet sie dennoch eine indirekte Wirkung für öffentliche Arbeitgeber. Der Einzelne kann sich nach Ablauf der Umsetzungsfrist gegenüber dem Staat auf eine Richtlinie berufen (sogenannte "vertikale Direktwirkung"). Nationale Gerichte sind verpflichtet, bestehendes nationales Recht so weit wie möglich richtlinienkonform auszulegen. Dies kann zu einer faktischen Annäherung an die Vorgaben der Richtlinie führen, „effet utile“. Damit rücken auch jetzt schon (arbeits-)rechtliche Fragen in den Fokus, ebenso wie die Themen Datenqualität, aktuelle Stellenbeschreibung/-bewertung, Prozesse und Führungskommunikation. Aufgeschoben bedeutet nicht aufgehoben und wer jetzt handelt, stellt frühzeitig sicher, dass das eigene Vergütungssystem den ETRL-Kriterien genügt.

Viele öffentliche Arbeitgeber stehen vor ähnlichen Fragen:

- Wo stehen wir gerade und welche Maßnahmen sollten wir einleiten?
- Sind unsere Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen aktuell und vollständig?
- Sind alle Entgeltbestandteile vollständig und auswertbar dokumentiert?
- Können wir Auskunftersuchen beantworten?
- Sind Zuständigkeiten und Prozesse definiert?
- Können Führungskräfte Entgeltentscheidungen nachvollziehbar erläutern?

Die EU-ETRL ist **kein isoliertes Compliance-Thema**. Sie ist ein Steuerungstest für Personalbereiche im öffentlichen Sektor. Wer Auskunft geben muss, **braucht belastbare Strukturen**: vollständige Stelleninformationen, nachvollziehbare Bewertungen, konsistente Entgeltdaten und klare Prozesse.

Wir unterstützen Sie bei der Beantwortung Ihrer Fragen:

1. Standortbestimmung und Risikoeinschätzung

Wir prüfen **Entgeltarchitektur** (Stellenbeschreibung/-bewertung, Eingruppierung, Zulagen), Datenlage, Prozesse und Zuständigkeiten. Ergebnis ist eine transparente Risikomatrix mit priorisierten Handlungsfeldern.

2. Datenaufbereitung und Stellenbewertung

Wir unterstützen bei der Aufbereitung relevanter **Entgeltdaten**, der **Beschreibung** und **Bewertung** von Arbeitsplätzen und Dienstposten.

3. Entgeltlückenanalyse

Mit dem Kienbaum **Pay Gap Tool** analysieren wir Entgeltunterschiede deskriptiv und statistisch — nach Stellenbewertung, Entgeltbestandteilen und relevanten Strukturmerkmalen.

4. Maßnahmen und Umsetzung der ETRL

Auf Basis der Ergebnisse entwickeln wir **konkrete Maßnahmen** zur Weiterentwicklung von Entgeltarchitektur, Stellenbewertung, Eingruppierung, Auskunftsprozessen und Kommunikation. Zudem unterstützen wir Führungskräfte dabei, **Entgeltentscheidungen** sicher und konsistent zu vertreten.

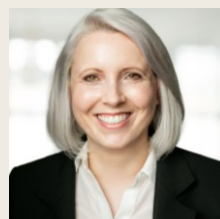
Ihr Nutzen: Sie erhalten eine **belastbare Einschätzung**, ob Ihre Organisation auskunfts- und prozessfähig ist. Gleichzeitig schaffen Sie die Grundlage, um Entgelttransparenz nicht nur formal zu erfüllen, sondern als Bestandteil moderner Personalsteuerung im öffentlichen Sektor zu verankern.



Nächster Schritt: Starten Sie mit einer **ETRL-Standortbestimmung** für öffentliche Arbeitgeber.

Kienbaum zeigt Ihnen, wo Ihre Organisation heute steht, welche Risiken bestehen und welche Maßnahmen in 2026/2027 prioritär umzusetzen sind.

Ihre Ansprechpartnerin



Jacqueline Beltz

Senior Manager
Public Sector & Healthcare
+49 172 645 86 50
Jacqueline.Beltz@kienbaum.de