GBP-Monitor

Unternehmenstrends im Juli 2026

EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Unternehmen erwarten administrativen Aufwand statt Gleichstellung

SFB/Transregio 266
ACCOUNTING FOR TRANSPARENCY
German Business Panel

24. Juli 2026

Projektleitung: Jannis Bischof, Philipp Dörrenberg, Davud Rostam-Afschar, Dirk Simons & Johannes Voget

unter Mitarbeit von: Luca Caprari, Yuhan Liu, Samuel Mäurer, Maik Sattelmaier, Pascal Schrader, Thomas Simon & Valentin Stadler
Universität Mannheim

TRR 266 Accounting for Transparency
www.accounting-for-transparency.de
www.gbpanel.org

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, deren Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 ablief, wird von Unternehmen weniger aufgrund ihrer ökonomischen Betroffenheit als entlang ideologischer Lager beurteilt: Unternehmen, die mit der weiterhin am Green Deal orientierten Wirtschaftspolitik zufrieden sind, bewerten auch die Richtlinie positiver. Wer dagegen die Wirtschaftspolitik vor allem mit Wachstumshemmnissen und Bürokratie verbindet, lehnt auch die Richtlinie ab. Das zeigen die Daten des GBP: 54 % der wirtschaftspolitisch Unzufriedenen lehnen die Richtlinie ab, gegenüber nur 16 % der Zufriedenen. Insgesamt erwarten 24 % der befragten Unternehmen Änderungen ihrer Vergütungspraxis, vor allem mehr Dokumentation und Standardisierung. 37 % rechnen mit höherem administrativem Aufwand. Am Ziel der Richtlinie, den Gender Pay Gap zu verringern, zweifeln jedoch die meisten Unternehmen: Nur 3 % erwarten geringere Entgeltunterschiede und nur 7 % wollen ihre Gehaltsstrukturen künftig häufiger überprüfen – jedoch nicht zwingend in denjenigen Branchen, die besonders hohe Gender Pay Gaps aufweisen.

EU-Richtlinie ohne nationale Umsetzung

Am 7. Juni 2026 ist die Frist zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 in nationales Recht abgelaufen. Mit der Richtlinie verfolgt die Europäische Union das Ziel, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede abzubauen. Deutschland hat die Umsetzungsfrist bislang jedoch ohne Vorlage eines Gesetzentwurfs verstreichen lassen. Auch wenn die zentralen Verpflichtungen nach derzeitiger Einschätzung voraussichtlich erst ab 2028 ausdrücklich gelten werden, kann bereits zuvor Anpassungsdruck entstehen, etwa wenn Gerichte bestehendes deutsches Recht im Lichte der Richtlinie auslegen.

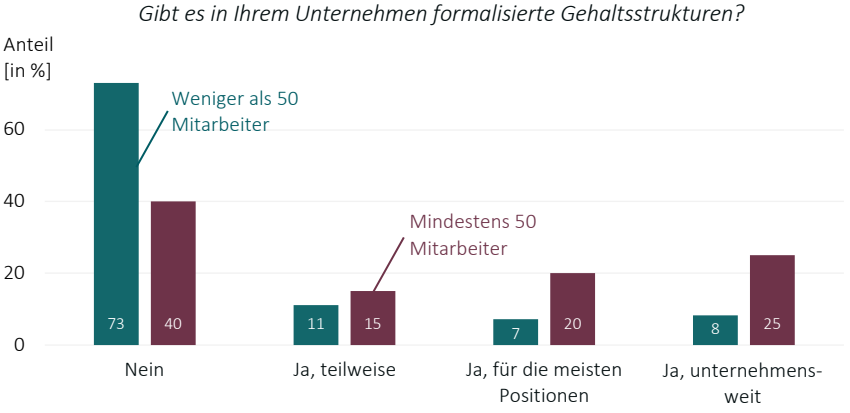
Transparenz gegen Entgeltdiskriminierung

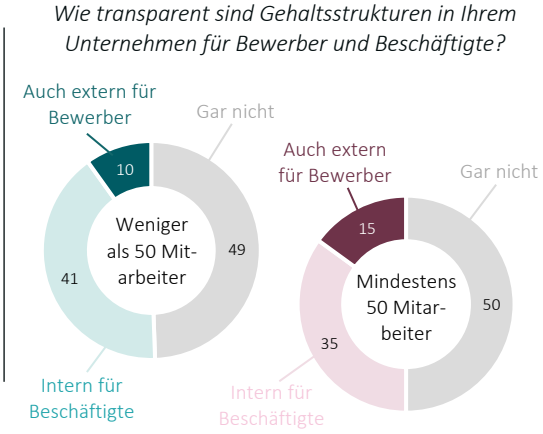
Nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie müssen Arbeitgeber künftig bereits im Bewerbungsverfahren Informationen über das vorgesehene Entgelt bereitstellen und Beschäftigten auf Anfrage Auskunft über durchschnittliche Gehälter für gleichwertige Arbeit erteilen. Im Vergleich zum bestehenden deutschen Entgelttransparenzgesetz gelten diese Transparenzansprüche grundsätzlich unabhängig von der Unternehmensgröße. Darüber hinaus führt die Richtlinie für Unternehmen ab 100 Beschäftigten stufenweise neue Berichtspflichten zu Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen ein.

Abbildung 1

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

Die Grafik zeigt links, wie stark die Gehaltsstrukturen von Unternehmen in Deutschland standardisiert sind, differenziert nach Beschäftigtenzahl. Die Auswertung schließt Soloselbstständige aus. Rechts stellt die Grafik dar, in welchem Umfang Unternehmen ihre Gehaltsstrukturen kommunizieren: gar nicht, ausschließlich intern oder zusätzlich extern, etwa gegenüber Bewerbern.





DOI: 10.52569/IAYY4718

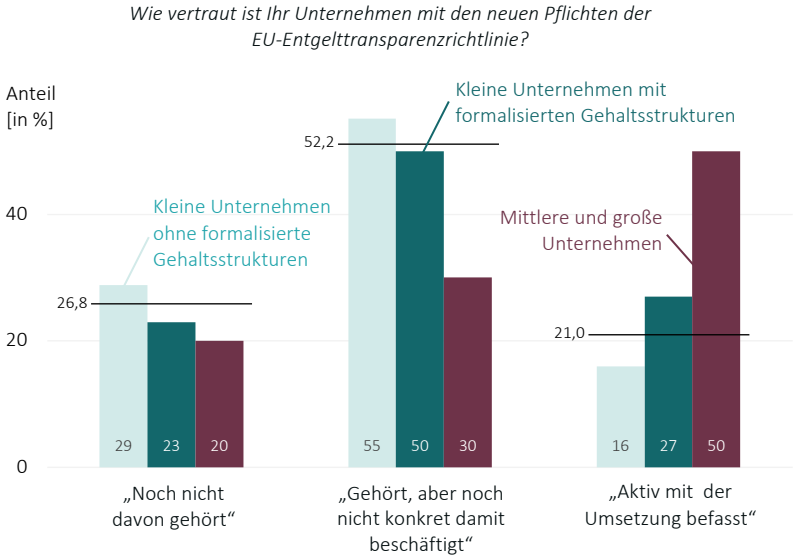


Abbildung 2

Inwieweit sind Unternehmen auf die Entgelttransparenzrichtlinie vorbereitet?

Die Abbildung zeigt, inwieweit Unternehmen in Deutschland mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vertraut sind und bereits Schritte zu ihrer Umsetzung eingeleitet haben. Als kleine Unternehmen gelten solche mit weniger als 50 Beschäftigten. Obwohl einzelne Vorgaben der Richtlinie unabhängig von der Unternehmensgröße anzuwenden sind, hat sich ein erheblicher Anteil der Unternehmen bislang noch nicht mit der Richtlinie auseinandergesetzt.

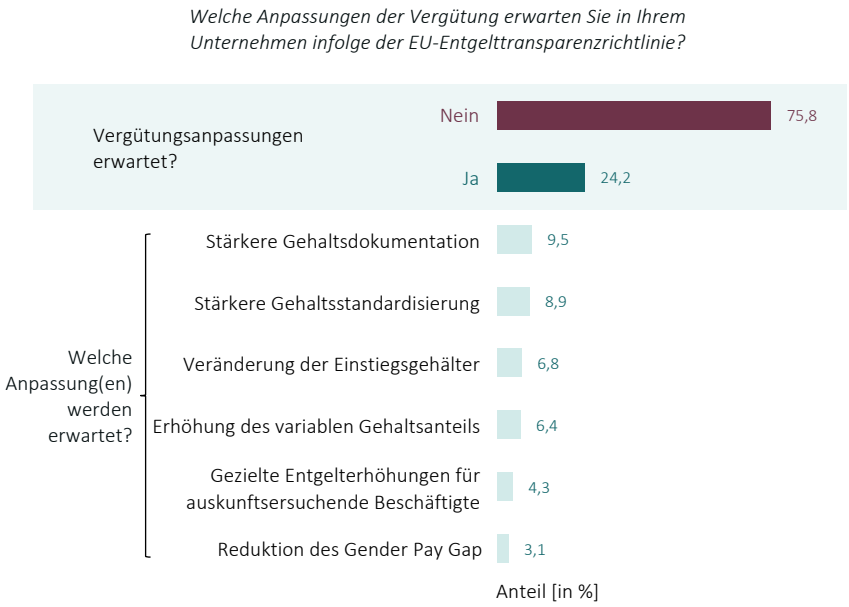


Abbildung 3

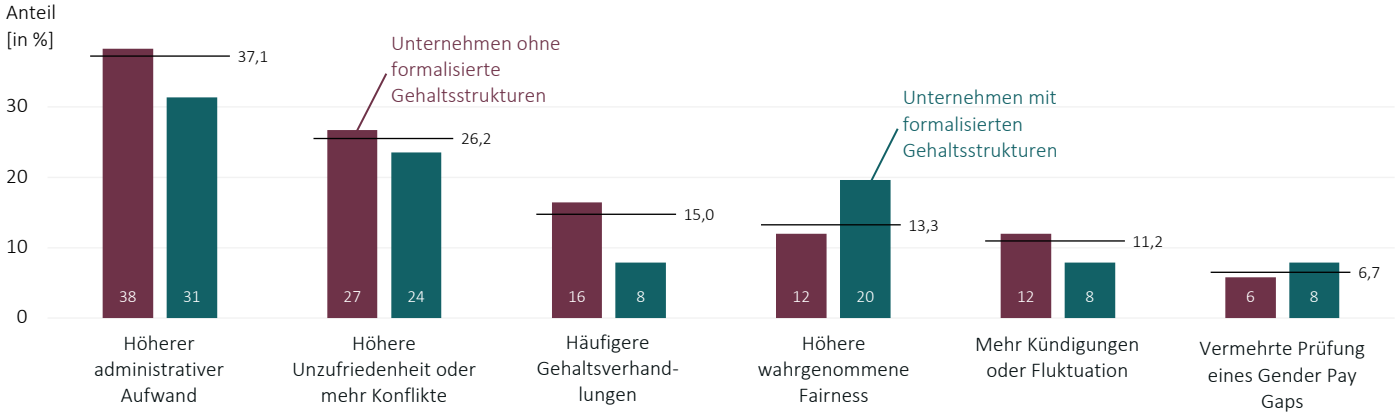
Wie verändert die EU-Entgelttransparenzrichtlinie die erwarteten Gehälter?

Die Grafik zeigt oben, ob Unternehmensentscheider infolge der EU-Entgelttransparenzrichtlinie Anpassungen der Vergütung in ihrem Unternehmen erwarten. Darunter wird aufgeschlüsselt, welche konkreten Anpassungen erwartet werden (Mehrfachantworten möglich). Die Anteile beziehen sich jeweils auf alle befragten Unternehmen. Innerhalb der erwarteten Anpassungen entfallen die höchsten Anteile auf eine stärkere Dokumentation und Standardisierung der Vergütungsstrukturen.

Abbildung 4

Welche weiteren Auswirkungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie werden erwartet?

Die Grafik zeigt weitere erwartete Auswirkungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, differenziert nach dem Grad der Standardisierung der Gehaltsstrukturen. Eine ergänzende Auswertung zeigt, dass der erwartete höhere administrative Aufwand nicht allein auf die wirtschaftliche Lage der Unternehmen zurückzuführen zu sein scheint: Unternehmen, die für das laufende Geschäftsjahr einen Verlust erwarten, rechnen mit 33 % sogar unterdurchschnittlich häufig mit einem höheren administrativen Aufwand infolge der Richtlinie.



DOI: 10.52569/IAYY4718

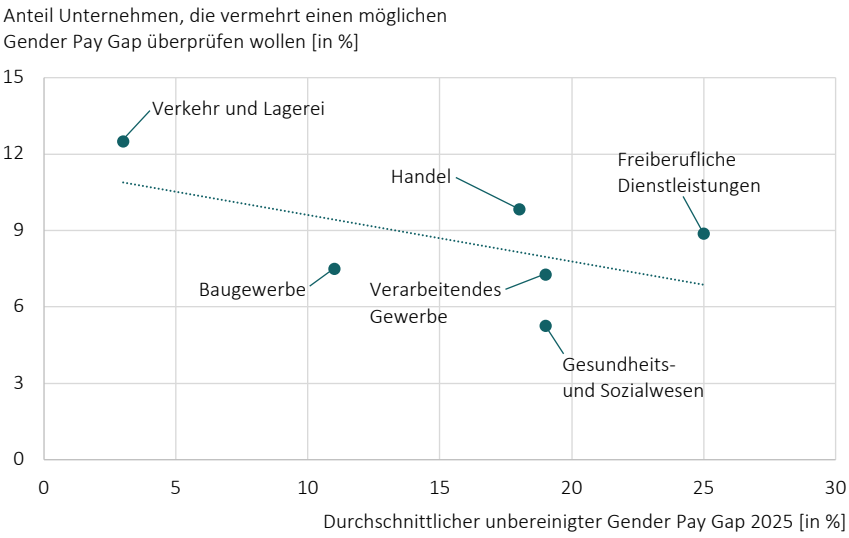


Abbildung 5

Prüfen Branchen mit höherem unbereinigtem Gender Pay Gap häufiger ihre Gehaltsstrukturen?

Die Grafik zeigt den Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen unbereinigten Gender Pay Gap auf Branchenebene (Quelle: Destatis) und dem Anteil der Unternehmen, die ihre Gehaltsstrukturen verstärkt auf einen möglichen Gender Pay Gap überprüfen wollen. Ein höherer unbereinigter Gender Pay Gap auf Branchenebene geht dabei nicht mit einer stärkeren Bereitschaft zur Überprüfung einher.

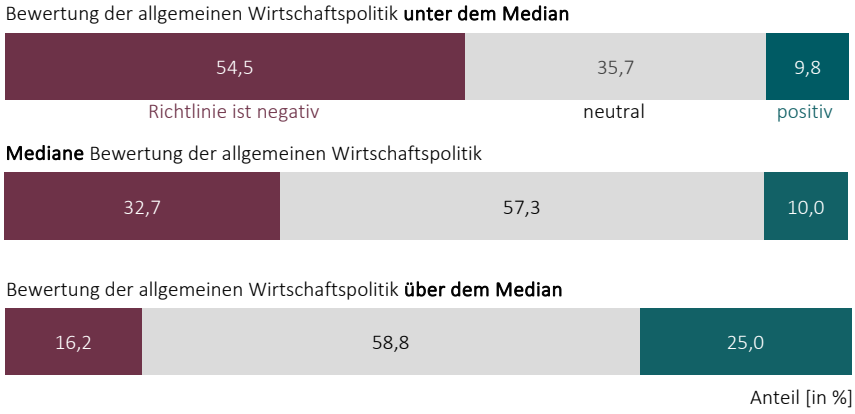


Abbildung 6

Wie wird die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bewertet?

Die Darstellung zeigt den Anteil der Unternehmen, die die EU-Entgelttransparenzrichtlinie negativ, neutral oder positiv bewerten, in Abhängigkeit von ihrer Bewertung der allgemeinen Wirtschaftspolitik. Der Median der Bewertung der allgemeinen Wirtschaftspolitik liegt im Beobachtungszeitraum bei 2 Punkten auf einer Skala von 0 bis 10.

Gehaltsstrukturen in Deutschland häufig weder standardisiert noch transparent

Die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie trifft Unternehmen mit unterschiedlichen organisatorischen Voraussetzungen. Abbildung 1 zeigt, dass Gehaltsstrukturen in Deutschland häufig nicht standardisiert sind. Zwar nimmt der Standardisierungsgrad mit der Unternehmensgröße zu, dennoch verfügen 73 % der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten und 40 % der mittleren und großen Unternehmen über keine standardisierten Gehaltsstrukturen. Auch die Transparenz der Gehaltsstrukturen ist bislang gering: Etwa die Hälfte der Unternehmen kommuniziert ihre Gehaltsstrukturen weder intern noch extern. Eine externe Kommunikation, etwa gegenüber Bewerbern, erfolgt bislang nur bei 10 % der kleinen sowie 15 % der größeren Unternehmen.

Mehrheit der Unternehmen hat sich bislang kaum mit der Entgelttransparenzrichtlinie beschäftigt

Obwohl die EU-Entgelttransparenzrichtlinie unter anderem durch Auskunftsansprüche für Beschäftigte und Bewerber genau diese Transparenz fördern soll, ist sie vielen Unternehmen bislang noch wenig präsent. Abbildung 2 zeigt, dass 26,8 % der Unternehmen noch nie von der Richtlinie gehört haben und sich weitere 52,2 % bislang nicht konkret mit ihr beschäftigt haben. Zwar nimmt der Vorbereitungsgrad mit der Unternehmensgröße zu, allerdings fällt er bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ohne standardisierte Gehaltsstrukturen besonders gering aus. Damit weisen ausgerechnet die organisatorisch am wenigsten vorbereiteten Unternehmen den geringsten Vorbereitungsgrad hinsichtlich der Richtlinie auf, obwohl auch sie von einzelnen Pflichten erfasst werden.

Unternehmen erwarten überwiegend administrativen Mehraufwand

Die Einschätzungen der Unternehmen zu den Auswirkungen der Entgelttransparenzrichtlinie fallen insgesamt zurückhaltend aus. Abbildung 3 zeigt, dass nur jedes vierte Unternehmen (24,2 %) mit Änderungen seiner Vergütungspraxis rechnet. Wenn Anpassungen erwartet werden, beziehen sie sich vor allem auf eine stärkere Gehaltsdokumentation (9,5 %) und Standardisierung der Gehaltsstrukturen (8,9 %). 3,1 % der Unternehmen rechnen zudem damit, dass die Richtlinie zu einer Verringerung eines möglichen Gender Pay Gap führen wird.

Diese Einschätzung setzt sich auch in den weiteren erwarteten Auswirkungen der Richtlinie fort. Wie Abbildung 4 verdeutlicht, rechnen 37,1 % der Unternehmen mit steigendem administrativen Aufwand und 26,2 % mit einer höheren Unzufriedenheit unter der Belegschaft. Dies gilt insbesondere dann, wenn Gehaltsstrukturen nicht standardisiert sind.

DOI: 10.52569/IAYY4718

Wollen Wirtschaftszweige mit hohem Gender Pay Gap in Zukunft auch häufiger darauf prüfen?

Abbildung 4 zeigt, dass 6,7 % der Unternehmen ihre Gehaltsstrukturen infolge der Richtlinie häufiger auf einen möglichen Gender Pay Gap überprüfen wollen. Ob diese Bereitschaft dort besonders ausgeprägt ist, wo Gender Pay Gaps typischerweise höher ausfallen, ist jedoch offen. Abbildung 5 stellt den durchschnittlichen unbereinigten Gender Pay Gap auf Branchenebene (laut Destatis) der Bereitschaft gegenüber, Gehaltsstrukturen künftig häufiger auf einen Gender Pay Gap zu überprüfen (laut der Befragung). Ein systematisch positiver Zusammenhang zwischen diesen Datenpunkten ist nicht festzustellen. Die Bereitschaft zur Überprüfung konzentriert sich also nicht zwangsläufig auf Branchen mit höherem Handlungsbedarf. Dies könnte die Wirksamkeit der Richtlinie bei der Erreichung ihres Ziels, bestehende Gender Pay Gaps zu verringern, einschränken.

Die Bewertung der Richtlinie spiegelt die allgemeine wirtschaftspolitische Stimmung wider

Wie Unternehmen die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bewerten, hängt eng mit ihrer Einschätzung der allgemeinen Wirtschaftspolitik zusammen. Abbildung 6 zeigt, dass Unternehmen, deren Bewertung der allgemeinen Wirtschaftspolitik unter dem Median liegt, die Richtlinie deutlich häufiger negativ bewerten (54,5 %) als Unternehmen mit einer Bewertung über dem Median (16,2 %). Umgekehrt bewerten Unternehmen mit einer über dem Median liegenden Einschätzung der allgemeinen Wirtschaftspolitik auch die Richtlinie häufiger positiv (25,0 % gegenüber 9,8 %). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Wahrnehmung der Entgelttransparenzrichtlinie eng mit der allgemein schlechten wirtschaftspolitischen Stimmung verknüpft ist.

„Im Grunde ist die Entgelttransparenzrichtlinie etwas Gutes, weil dadurch Lohngerechtigkeit und die Gründe für Lohnunterschiede sichtbar werden. Aber zuerst ist es einfach mehr Arbeit, die neben dem Tagesgeschäft noch erledigt werden soll."

Hersteller von Metallwaren mit 8 Beschäftigten

„Ich bin unzufrieden, weil dies zu erheblichen Konflikten im Unternehmen führen wird und sich vermutlich die Lohnkosten erhöhen, was wiederum zu Nachteilen im internationalen Wettbewerb führt."

Hersteller von Verpackungen mit 50 Beschäftigten

„Die Entgelttransparenzrichtlinie ist unnötige Bürokratie in tarifgebundenen Unternehmen."

Elektrizitätsversorger mit 1.100 Beschäftigten

Aktuelle Unternehmenstrends im Überblick

Weitere Kennzahlen finden Sie hier:

1. Erwartete Umsatz-, Gewinn- und Investitionsveränderungen
2. Unternehmerische Entscheidungen
3. Erwartete Ausfallwahrscheinlichkeit in der Branche
4. Zufriedenheit mit der Wirtschaftspolitik

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.

Das German Business Panel ist ein langfristiges Befragungspanel des DFG-geförderten überregionalen Projektes „Accounting for Transparency".

Wir erheben systematisch und repräsentativ, wie Unternehmen unterschiedlicher Größenordnung Fragen der Unternehmenstransparenz einschätzen. Erhoben wird auch, wie sich die zunehmende Bereitstellung von Informationen sowie die zunehmende Regulierung in den Bereichen Rechnungswesen und Besteuerung auf Entscheidungen in Unternehmen und die Öffentlichkeit auswirken. Als umfassendes, langfristig angelegtes Befragungspanel liefern wir Daten in einer bisher nicht dagewesenen Qualität für die Forschung zu Unternehmenstransparenz und tragen dazu bei, Regulierung und Wirtschaft zu verbessern. Das German Business Panel ist Teil des Sonderforschungsbereichs „TRR 266 Accounting for Transparency".

SFB/Transregio 266
ACCOUNTING FOR TRANSPARENCY
German Business Panel

Gefördert durch
DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft

DOI: 10.52569/IAYY4718