

Entgelttransparenzgesetz 2026 – Kompaktüberblick

Was Unternehmen jetzt wissen sollten

Klar verständlich · kompakt · praxisnah

Ab Juni 2026 wird Gehaltstransparenz verpflichtend.

Was bisher freiwillig war, erhält einen verbindlichen gesetzlichen Rahmen. Richtig vorbereitet entsteht daraus Struktur, Sicherheit und bessere Entscheidungen.

Worum geht es im Kern?

Ziel ist gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Unterschiede bleiben erlaubt, müssen aber objektiv erklärbar sein. Entscheidend ist der Wert der Tätigkeit für das Unternehmen.

Was ändert sich konkret?

Transparenz im Recruiting, keine Abfrage des bisherigen Gehalts, Auskunftsrechte für Mitarbeitende und erklärbare Gehaltsunterschiede.

Arbeitsbewertung als Schlüssel

Eine strukturierte Arbeitsbewertung schafft Klarheit, reduziert Konflikte und macht Führung einfacher und nachvollziehbarer.

Warum KMU profitieren

Mehr Ruhe im Alltag, mehr Sicherheit in Entscheidungen, bessere Planbarkeit im Recruiting und stärkere Mitarbeiterbindung.

Warum jetzt handeln

Die Richtung ist klar. Frühzeitige Vorbereitung schützt vor Risiken und macht Struktur zum Wettbewerbsvorteil.

Unser Ansatz

Wir unterstützen Unternehmen dabei, Entgeltstrukturen verständlich, fair und praktikabel aufzubauen – ohne Bürokratie und ohne juristisches Kauderwelsch.

Abschluss

Transparenz kommt. Die Frage ist nicht ob, sondern wie gut man vorbereitet ist.