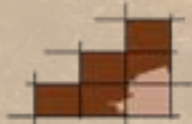




ICH BRENNE
FÜR MEINEN JOB...



SYBILLE HEINEMANN E.K.
PERSONAL- UND
MANAGEMENTBERATUNG



BLOGBEITRAG - ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE

Andrina Hildebrandt- Bachelorstudentin im Bereich
Sozialwissenschaften



Ehrlichkeit ist das erste Kapitel
im Buch der Weisheit.



~ Thomas Jefferson ~

ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE

- WIESO DIES DIE NEUE NORM WIRD

Stellenanzeigen sind wie Schaufenster für potenzielle **Karrieremöglichkeiten** - verlockend, informativ und doch fehlt oft eine entscheidende Information: **das Gehalt**. Wie viele von uns haben sich schon gefragt, warum diese Zahl so oft im Dunkeln bleibt? Weiterhin ist in vielen Unternehmen das Thema Gehalt ein Tabuthema, auch zwischen den Kollegen. Wer würde nicht gern wissen, was die Kolleg*innen verdienen? Mit dem neuen Gesetz müssten Sie sich nie wieder diese Frage stellen, denn das neue Gesetz sorgt für mehr **Transparenz** am Arbeitsplatz. Warum ist Gehaltstransparenz so wichtig? Die Antwort liegt in der **Ungleichheit**, die oft am Arbeitsplatz herrscht. Noch immer verdienen Männer in Europa durchschnittlich 13% mehr als Frauen, mit dem neuen Gesetz gehört der **gender pay gap** der Vergangenheit an.

Der gender pay gap beschreibt die statistische Differenz im durchschnittlichen Bruttoeinkommen zwischen Männern und Frauen.



Das neue Gesetz

Entsprechend der Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie, welche am 06. Juni 2023 In Kraft getreten ist, sind Unternehmen in ganz Europa ab dem 07. Juni 2026 verpflichtet, ihr **Durchschnittsgehalt** in **Stellenanzeigen** offenzulegen, ansonsten drohen Ihnen Sanktionen. Dies beschloss das Parlament gemeinsam mit der EU-Kommission und den EU-Mitgliedsstaaten mit dem Ziel, dass Unternehmen eine angemessene Vergütung für alle bieten. Im Mittelpunkt steht, dass die Entlohnung unabhängig von individuellem Verhandlungsgeschick und dem Geschlecht, gerecht gestaltet wird. In Deutschland gilt bereits seit 2017 das **Entgelttransparenz-Gesetz**, welches gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht fordert. Nachweisen, ob es so ist, konnte man bisher nicht, da es zuvor nie als Pflicht galt, was sich nun ändern sollte. In Deutschland stehen gerade mal in 20% der Stellenanzeigen das Gehalt (2023), schon mal 8% mehr als im Jahre 2020.

Mehrwert

Das neue Gesetz bringt viele Vorteile mit sich. Ein großer Punkt bei den Vorteilen ist die **Fairness** die dadurch entsteht. Angestellte fühlen sich weniger benachteiligt, wenn es um Ihren Lohn geht oder fangen an, offen darüber zu kommunizieren. Obendrein fühlen sich **Bewerber*innn** erleichtert, da sie nicht selbst eine Gehaltsangabe machen müssen. Ebenso ist das Gehalt ein entscheidender Faktor, wodurch die **Motivation** zum bewerben steigen kann.

Für Unternehmen hat es den Vorteil, dass eine einfache Konkurrenzanalyse erfolgen kann und mehr Bewerbungen reinkommen als gewöhnlich. Bei **Recruiter*innen** spart es eine Menge Zeit, da vor allem diese, häufig Fragen zum Gehalt bekommen. Die Erkenntnis, ob ein Gehalt für angemessen gilt, kann ebenfalls dadurch gemacht werden.

Negativaspekte

Im Schatten stehen die Nachteile. An erster Stelle steht die Abschreckung potenzieller Bewerber*innen, da diese sich möglicherweise nicht bewerben, wenn sie das **Gehaltsgefüge** bereits als unpassend empfinden. Andere **Benefits** treten dadurch in den Hintergrund, verlieren an Bedeutung und obwohl diese Stelle positives mit sich zieht,

erfolgt keine Bewerbung. Diese Situation bringt für Unternehmen den Nachteil, dass nur noch Bewerbungen aufgrund des Gehalts eingereicht werden, die Qualifikationen aber gar nicht passen. Ein bedeutender Aspekt auf der negativen Seite ist der **Wettbewerbsfaktor**. Unternehmen bevorzugen im Allgemeinen, dass Ihre Wettbewerber nicht wissen, wie viel sie bieten, da sie alle bestrebt sind, die besten **Talente** für sich zu gewinnen und sich gegenüber anderen zu profilieren. Dies verschafft Großunternehmen oft einen klaren Vorteil, da diese tendenziell höhere Angebote machen können, als kleinere Unternehmen.

Ausblick

Die Entgelttransparenzrichtlinie ebnet den Weg für eine **transparentere Arbeitswelt**, indem sie die Pflicht zur Gehaltsangabe in Stellenanzeigen einführt. In Zukunft wird die **Gehaltsfrage** nicht mehr im Dunkeln gelassen, sondern gehört zur Standardinformation für Jobsuchende. Jedoch befürchten einige, dass es zusätzliche bürokratische Hürden für Arbeitgeber schaffen könnte. Trotz dieser Bedenken bietet das Gesetz eine Grundlage für weitere **Diskussionen und Anpassungen**, um sicherzustellen, dass es sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen wirksam und fair ist.

Für wen gilt was?

Wie bereits erwähnt, können vor allem Unternehmen von den Nachteilen der Richtlinie betroffen sein. Können kleinere Firmen davon vielleicht sogar pleite gehen, da sie nicht die nötigen Ressourcen haben? Aktuell ist das Gesetz noch nicht für alle Unternehmen eine Pflicht, für diejenigen, für die es bereits eine Pflicht ist, herrschen Regeln die zu beachten sind. Was genau für welches Unternehmen gilt und was beachtet werden muss, ist folgend aufgelistet:

1. Für Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten gilt, dass Sie spätestens ein Jahr nach In Kraft treten des Gesetzes, erstmals Informationen über das Gehalt machen müssen. Danach müssen jährliche Updates zur Gehaltsstruktur über die zuständige Behörde erfolgen.

2. Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten müssen ebenfalls spätestens nach einem Jahr erstmals Informationen über das Gehalt machen. Danach muss alle drei Jahre ein Update über die zuständige Behörde erfolgen.

3. Für Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten gibt es bisher keine Berichtspflicht. Aber Achtung: Fünf Jahre nach in Kraft treten des Gesetzes, wird es auf Unternehmen mit 100-150 Beschäftigten ausgeweitet.

Darüber, was für Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten gilt, gibt es noch keine Informationen.

LITERATUR

Gehalt in Stellenanzeigen- ab Juni 2026 Pflicht. <https://www.hrworks.de/news/gehaltstransparenz-das-aendert-sich-durch-die-eu-richtlinie/>
(Zugegriffen: 11.03.2024)

Gehaltstransparenz: Das bedeutet die EU-Richtlinie. <https://www.hrworks.de/news/gehaltstransparenz-das-aendert-sich-durch-die-eu-richtlinie/>
(Zugegriffen: 11.03.2024)

Gehaltsangabe in Stellenanzeigen: Status quo und Pro & Contra. <https://personalmarketing2null.de/2020/11/10/gehaltsangabe-stellenanzeigen/>
(Zugegriffen: 11.03.2024)

Neue EU-Richtlinie für Lohntransparenz. <https://www.anwalt.de/rechtstipps/neue-eu-richtlinie-fuer-lohntransparenz-212096.html>
(Zugegriffen: 11.03.2024)

* Titelbild wurde mit Adobe Firefly erstellt.