

Gehaltstransparenz in Deutschland: EU-Druck zwingt Unternehmen zum Handeln!

Die EU drängt auf Gehaltstransparenz in Deutschland bis 2026. Experten fordern klare Offenlegung der Löhne zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung.



Dewezet, Deutschland - Die Debatte um Gehaltstransparenz in Deutschland gewinnt zunehmend an Fahrt. Laut einer Analyse von Indeed wünschen sich die meisten deutschen Beschäftigten mehr Klarheit über Gehälter. Erschreckend ist, dass nur 15,8% der Stellenanzeigen in Deutschland Gehaltsangaben enthalten, was das Land im Vergleich zu fünf führenden europäischen Volkswirtschaften, darunter Großbritannien (70%) und Frankreich (51%), in einem negativen Licht erscheinen lässt. Diese Zahlen wurden durch die Erkenntnisse von dewezet.de gestützt.

Ein weiteres besorgniserregendes Ergebnis ist, dass lediglich 16% der deutschen Arbeitnehmer bereit sind, Kollegen nach deren Gehalt zu fragen. Darüber hinaus sind mehr als 60% der Beschäftigten gewillt, sich auf Stellen mit offenen Gehaltsangaben zu bewerben. Arbeitsmarktexpertin Lisa Feist von Indeed beschreibt die Frustration, die aus Gehaltsdiskrepanzen nach aufwendigen Bewerbungsprozessen resultiert. Sie hebt hervor, dass Transparenz einen realistischen Verhandlungsrahmen schaffen könnte.

EU-Richtlinie für Gehaltstransparenz

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen fordert die EU eine umfassende Gehaltstransparenzrichtlinie, die bis zum 7. Juni 2026 in Deutschland umgesetzt werden muss. Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden sind verpflichtet, Kriterien zur Gehaltsfindung offen zu legen und Lohnlücken zu analysieren. Bei Verstößen drohen Sanktionen. Das Ziel ist es, Lohndiskriminierung sichtbar zu machen und gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit zu fördern. Über 60% der Befragten sehen diese Richtlinie als Chance, um Gleichberechtigung zu fördern, wie [haufe.de](https://www.haufe.de) berichtet.

Die Richtlinie fordert, dass Unternehmen Gehälter in Stellenausschreibungen angeben und Bewerber nicht nach ihren bisherigen Gehältern fragen dürfen. Zudem haben Arbeitnehmer das Recht auf Informationen über die durchschnittlichen Gehälter in ihrer Gruppe. Obwohl nur 28% der Unternehmen in Deutschland bereit sind, den Anforderungen der Richtlinie gerecht zu werden, sind die Zeitpläne zur Umsetzung strikt. Mit dem Inkrafttreten der Richtlinie am 26. Juni 2023 müssen Firmen ihre Entgeltsysteme überprüfen, um sich auf die künftigen Anforderungen vorzubereiten.

Herausforderungen für Unternehmen

Nadine Nobile, eine Organisationsentwicklerin, kritisiert die unzureichende Anwendung von Gehaltskriterien in vielen

Unternehmen. Während das Ziel von Union und SPD die Erreichung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit bis 2030 ist, bleibt unklar, wie die Umsetzung der Richtlinie bürokratiearm erfolgt. Feist weist zudem darauf hin, dass Unternehmen, die Gehälter transparent machen, an Glaubwürdigkeit und Attraktivität gewinnen können.

Ein weiterer Aspekt, den die Richtlinie berücksichtigt, ist der Zugang zur Justiz für Opfer von Lohndiskriminierung. Arbeitnehmer, die Diskriminierung erfahren, haben das Recht auf Entschädigung, jedoch liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, der nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt. Darüber hinaus wird auch die Möglichkeit von Sammelklagen durch Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmersvertreter erwähnt, um den Kampf gegen Lohndiskriminierung zu unterstützen.

Mit der Einführung dieser Richtlinie und dem wachsenden Druck zur Schaffung von Gehaltstransparenz könnte sich die Arbeitsplatzkultur in Deutschland nachhaltig verändern. Es bleibt abzuwarten, wie Unternehmen auf die neuen Anforderungen reagieren und ob sie bereit sind, für ein gerechteres Vergütungssystem zu kämpfen.

Details	
Ort	Dewezet, Deutschland
Quellen	• www.dewezet.de • www.haufe.de

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de