



ABACUS

umantis

Interview

EU-Entgelttransparenz- richtlinie 2026

Herausforderungen und Chancen für
Unternehmen

März 2025

Einführung

Lohntransparenz 2026: Herausforderungen und Chancen für Unternehmen

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie tritt im Juni 2026 in Kraft und verpflichtet Unternehmen in der EU, ihre Vergütungsstrukturen transparenter zu gestalten. Ziel ist es, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu reduzieren und faire Vergütungssysteme zu etablieren. Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden müssen sich auf umfangreiche Berichtspflichten und Transparenzvorgaben einstellen und Gehaltsunterschiede über fünf Prozent objektiv und geschlechtsneutral begründen.

Die Umsetzung bringt Herausforderungen, insbesondere für Personalabteilungen, die neue Berichtspflichten und eine systematische Gehaltserfassung bewältigen müssen. Gleichzeitig bietet die Richtlinie die Chance, interne Strukturen zu modernisieren. Dabei ist die Digitalisierung von HR- und Vergütungsprozessen zentral. Automatisierte Gehaltsanalysen und Berichterstattung erleichtern die Umsetzung und sorgen für eine konsistente Vergütungspolitik. Unternehmen, die frühzeitig auf moderne HR-Technologien setzen, erfüllen nicht nur die gesetzlichen Vorgaben, sondern profitieren langfristig von mehr Transparenz und Fairness.

Wie genau sich die Richtlinie auf Unternehmen auswirkt und welche Rolle HR-Abteilungen bei der Umsetzung spielen, erläutert **HR-Experte Thomas Kronsteiner** im Interview.



Mag. Thomas Kronsteiner

Head of Sales Österreich, Abacus Umantis AG

Mag. Thomas Kronsteiner ist Experte für die Digitalisierung von HR-Prozessen und unterstützt Unternehmen und Behörden bei der erfolgreichen Transformation ihrer Personalabteilungen. Als Wirtschaftspsychologe mit langjähriger Vertriebs- und Führungserfahrung berät er HR-Abteilungen dabei, administrative und wertschöpfende Prozesse effizient und benutzerzentriert zu digitalisieren.

Interview

Herr Kronsteiner, welche Herausforderungen bringt die Umsetzung der Richtlinie für Unternehmen mit sich?

Thomas Kronsteiner: Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie stellt Unternehmen vor neue Berichtspflichten und erfordert eine genaue Analyse der Gehaltsstrukturen. Unternehmen mit **mehr als 250 Mitarbeitenden** müssen **jährlich** über den Gender Pay Gap berichten. Unternehmen mit **150 bis 249 Mitarbeitenden** sind ab dem 7. Juni 2027 **alle drei Jahre** dazu verpflichtet. Für Unternehmen mit **100 bis 149 Mitarbeitenden** gilt die Berichtspflicht ab dem 7. Juni 2031, ebenfalls **alle drei Jahre**.

Beträgt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied **mehr als 5 Prozent** und lässt er sich nicht mit objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien begründen, müssen Unternehmen Massnahmen ergreifen. Dazu gehört eine gemeinsame Entgeltbewertung in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen.

Wie hoch ist der administrative Aufwand für Unternehmen durch diese Richtlinie?

Ohne digitale Tools ist der **manuelle Aufwand** zur Berechnung des Gender Pay Gap sehr hoch. Unternehmen müssen die Gehälter von Frauen und Männern vergleichen und dabei Faktoren wie **Betriebszugehörigkeit, Funktion und Gehaltsbänder** berücksichtigen. Übersteigt der **Lohnunterschied 5 Prozent**, ist eine **Entgeltbewertung** mit dem Betriebsrat erforderlich. Zudem müssen **Massnahmen** zur Reduzierung der Lohnlücke entwickelt und umgesetzt werden. Insgesamt bedeutet die Richtlinie einen erheblichen Verwaltungsaufwand für Unternehmen.

Welche Rolle spielen HR-Abteilungen bei der Umsetzung der Entgelttransparenz?

HR-Abteilungen sind der zentrale Dreh- und Angelpunkt bei der Umsetzung der **EU-Entgelttransparenzrichtlinie**. Ein erster wichtiger Schritt ist die **Erstellung von Funktionsprofilen**, die genau beschreiben, welche Anforderungen und Aufgaben jede Stelle im Unternehmen umfasst. Diese sollten idealerweise mit Gehaltsbändern verknüpft sein. Wenn dies noch nicht geschehen ist, sollten HR-Abteilungen jetzt damit beginnen.

Ausserdem spielen **digitale HR-Lösungen** eine entscheidende Rolle. Sie ermöglichen es, Löhne und Gehaltsentwicklungen pro Mitarbeiter zu erfassen und diese mit den Funktionsprofilen und Gehaltsbändern zu verknüpfen. Dadurch wird sichergestellt, dass Gehaltsentscheidungen nachvollziehbar und fair sind. Insgesamt sitzt HR bei diesem Thema im Driver Seat und hat die Aufgabe, die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen und die Geschäftsführung mit den notwendigen Informationen zu versorgen.

Welche Best Practices gibt es bereits für transparente Entgelt- und HR-Systeme?

Die **Digitalisierung von HR-Prozessen** ist für Unternehmen mit mehr als **50 Mitarbeitenden** mittlerweile unerlässlich. Der **manuelle Aufwand** in der HR-Abteilung bindet wertvolle Ressourcen und lässt wenig Zeit für **strategische Themen** oder die **operative Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeitenden**. Die neue **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** verstärkt diesen Handlungsbedarf. Sie macht deutlich, dass eine **effiziente, digitale Erfassung von Gehaltsdaten** entscheidend ist, um Transparenz sicherzustellen und Berichte zum Gender Pay Gap schnell und zuverlässig zu erstellen.

Viele Unternehmen setzen daher auf **zentrale HR-Softwarelösungen**, die mehrere Prozesse automatisieren und verknüpfen. Der Vorteil: Alle relevanten Daten liegen **in einem System** vor, sodass aufwändige Schnittstellen und manuelle Datenzusammenführungen entfallen. So verfügt beispielsweise die Umantis HR-Suite über ein Daten-Cockpit, mit dem individuelle Reports und Dashboards erstellt werden können, z.B. auch zum Gender Pay Gap.

Was raten Sie Unternehmen, die noch nicht mit der Umsetzung begonnen haben?

Für eine effiziente Umsetzung der **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** sollten Unternehmen ihre **Stellenprofile und Gehaltsbänder** überarbeiten. Diese bilden die Grundlage für eine faire Vergütung und sollten klar definiert sein. Bereits im **Recruiting** muss sichergestellt werden, dass Gehaltseinstufungen auf Basis dieser Strukturen erfolgen und keine geschlechtsspezifischen Unterschiede entstehen. Daher sollten Recruiter und Führungskräfte frühzeitig mit den nötigen Informationen zu Funktionsprofilen und Gehaltsbändern ausgestattet werden.

Auch bei jährlichen **Gehaltsgesprächen** ist es wichtig, den Gender Pay Gap zu berücksichtigen. Vorgesetzte sollten dabei auf transparente Daten zugreifen können, um faire Entscheidungen zu treffen. Dabei ist die **HR-Digitalisierung** ein entscheidender Faktor. Eine **zentrale Softwarelösung** – wie die Umantis HR-Suite – kann helfen, Vergütungsprozesse effizient zu verwalten, Gehaltsanalysen durchzuführen und Reports automatisiert zu erstellen. Unternehmen, die jetzt handeln, sind optimal auf die neuen Transparenzanforderungen vorbereitet.