LISTICLE

Nicht nur Beschäftigte profitieren: Fünf Vorteile von Gehaltstransparenz im Unternehmen

München, 12. Oktober 2026 – Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bringt neue Vorgaben für die Vergütung in Unternehmen. Die Mitgliedstaaten sollten sie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht überführen. Deutschland hat diese Frist jedoch verpasst und die Bundesregierung arbeitet weiter an der Umsetzung. Mit einem deutschen Gesetz wird frühestens 2027 gerechnet. In einer aktuellen Untersuchung von Lucca enthielt nur rund ein Fünftel der mehr als 149.000 ausgewerteten Stellenausschreibungen konkrete Gehaltsangaben. Auch wenn Gehaltstransparenz hierzulande bisher nicht gesetzlich verpflichtend ist, kann sie Unternehmen schon heute Vorteile bieten. Der HR-Software-Anbieter Lucca (www.lucca-software.de), bei dem sämtliche Mitarbeitenden bereits seit 20 Jahren jederzeit alle Gehälter einsehen können, hat fünf davon zusammengestellt.

1. **Karrierewege werden verständlicher**
   Ein transparentes Vergütungssystem gibt Mitarbeitenden eine bessere Vorstellung davon, welche Entwicklungsmöglichkeiten ihnen im Unternehmen offenstehen. Wenn nachvollziehbar ist, wie sich Verantwortung, Erfahrung oder neue Aufgaben auf die berufliche Entwicklung auswirken, können Beschäftigte ihre nächsten Schritte gezielter planen. Das schafft Orientierung und macht Karrierewege innerhalb des Unternehmens greifbarer. Damit wächst das Vertrauen in den Arbeitgeber und stärkt die Mitarbeiterbindung im Unternehmen nachweislich.

2. **Unternehmen können Gehaltsunterschiede systematisch prüfen**
   Transparente Vergütungsstrukturen machen Unterschiede zwischen vergleichbaren Positionen sichtbar. Das erleichtert die Suche nach Ursachen: Ist ein Unterschied durch die Länge der Unternehmenszugehörigkeit oder messbare Erfolge erklärbar? Oder fehlt eine nachvollziehbare Begründung? Dabei können etwa historisch entstandene Gehaltsunterschiede oder uneinheitliche Jobbezeichnungen auffallen, die eine faire Bemessung der Vergütung für ähnliche Positionen erschweren. Eine solche Analyse kann Unternehmen dabei unterstützen, ungerechtfertigte Unterschiede zu erkennen und ihre Vergütungsstrukturen anzupassen.

3. **Nachvollziehbare Kriterien statt Verhandlungsgeschick**
   Festgelegte Kriterien und klare Gehaltsspannen geben Führungskräften einen verbindlichen Rahmen für Gehaltsentscheidungen. Dadurch hängt die Vergütung weniger davon ab, wie selbstbewusst jemand verhandelt oder welche Argumente in einem einzelnen Gespräch vorgebracht werden. Gehaltsunterschiede lassen sich stattdessen anhand von Kriterien wie Erfahrung, Verantwortung oder Qualifikation begründen. Das schafft mehr Konsistenz bei Gehaltsentscheidungen und erleichtert Gespräche über die Vergütung. Zusätzlich sorgen transparente Regeln dafür, dass die Höhe des Gehalts nicht als Willkür wahrgenommen wird, die das Vertrauen zum Arbeitgeber belastet.

4. **Mehr Effizienz im Recruiting**
   Gehalt ist für viele Kandidat:innen ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung für oder gegen eine Stelle. Werden Gehaltsspannen bereits in Stellenanzeigen genannt, können Bewerber:innen ihre Erwartungen früh mit dem angebotenen Rahmen abgleichen. Das reduziert spätere Überraschungen bei den Gehaltsvorstellungen und kann Bewerbungsprozesse auf beiden Seiten verkürzen. Unternehmen sprechen dadurch gezielter Kandidat:innen an, deren Erwartungen zur ausgeschriebenen Position passen.

5. **Personalkosten werden planbarer**
   Eindeutige Gehaltsbänder geben Unternehmen eine verlässliche Orientierungshilfe für die Personalplanung. Bei Neueinstellungen, Beförderungen und Gehaltsanpassungen lässt sich frühzeitig kalkulieren, welche Kosten auf das Unternehmen zukommen. Das erleichtert die Budgetplanung und schafft mehr Übersicht über die Entwicklung der Personalkosten.

„Bei Lucca sind sämtliche Gehälter für alle Mitarbeitenden einsehbar. Zusätzlich veröffentlichen wir Gehaltsspannen bereits in unseren Stellenausschreibungen“, sagt Marek Kraus, Country Manager Germany bei Lucca. *„Damit schaffen wir klare Verhältnisse bei der Vergütung und geben unseren Mitarbeitenden Orientierung. Für uns gehört Gehaltstransparenz zu einer offenen Unternehmenskultur und hilft dabei, Gehaltsdiskriminierung zu vermeiden.“*

Über Lucca

Lucca ist ein europäischer Anbieter cloudbasierter Softwarelösungen, der Unternehmen seit seiner Gründung 2002 in Frankreich dabei unterstützt, Effizienz und Mitarbeiterengagement nachhaltig zu steigern. Das Unternehmen entwickelt digitale Lösungen für zentrale administrative und HR-Prozesse – darunter Zeit- und Abwesenheitsmanagement, Spesenabrechnung, Personalverwaltung, Mitarbeitergespräche sowie die Messung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Heute vertrauen über 10.000 Unternehmen international auf die Lösungen von Lucca.
Lucca beschäftigt mehr als 800 Mitarbeitende an Standorten in Deutschland, Frankreich, Spanien und der Schweiz. Das Unternehmen verzeichnete zuletzt ein Wachstum von rund 29 Prozent und erreichte 2025 einen Umsatz von 74,7 Millionen Euro. Im Jahr 2022 erhielt Lucca 65 Millionen Euro Wachstumskapital vom Investor One Peak.

Pressekontakte
Fabian Lebus | fabian.lebus@tonka-pr.com | +49 30 403668 106
Gonca Herdem | gonca.herdem@tonka-pr.com | +49 157 830 300 32