

## **Entgelttransparenz in Rumänien: Was Unternehmen jetzt auf dem Radar haben sollten**

*von Christian Weident, Rechtsanwalt*

Über die EU-Transparenz- Richtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970 wird derzeit viel gesprochen. Sie setzt neue Maßstäbe für Transparenz und geschlechtsbezogene Gleichbehandlung in Bezug auf die Vergütung.

Ihre Umsetzung steht in Rumänien noch bevor, die Frist läuft am **7. Juni 2026** ab. Der nationale Gesetzestext liegt derzeit **nur als Entwurf** vor, zeigt jedoch bereits sehr konkret, wohin die Reise geht.

Die Umsetzung wird zu den kurzfristigen Vorhaben des Gesetzgebers gehören (müssen), sodass es für Unternehmen höchste Zeit ist, die europäischen und lokalen Vorgaben zu verstehen und ggf. Vorbereitungen zu treffen.

### **Warum das Thema jetzt relevant ist**

Entgelttransparenz betrifft nicht mehr ausschließlich die Gleichbehandlung, sie wird vielmehr ein handfestes Compliance-Thema für Unternehmen. Die Richtlinie und der rumänische Entwurf zielen darauf ab, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen sichtbar zu machen und wirksam anzugehen.

Im Zentrum steht dabei nicht die abstrakte Gleichbehandlung, sondern die praktische Frage, ob Vergütung auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruht. Maßgeblich sind insbesondere Fähigkeiten, Aufwand, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Wichtig ist dabei, dass nach dem Zweck der Regelungen bei der Entgeltfestlegung weniger die Arbeitnehmer als deren Tätigkeit maßgeblich sind: verglichen werden nicht Personen, sondern Funktionen die gleiche oder gleichwertige Arbeit ausüben.

### **Vergütungsstrukturen**

Ein zentrales Thema ist die Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen. Unternehmen müssen ihre Arbeitnehmer in Kategorien zusammenfassen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit abbilden. Auf dieser Basis sind klare Gehaltsspannen festzulegen, damit Vergütungsentscheidungen nachvollziehbar und konsistent bleiben.

Maßgeblich sind dabei objektive, geschlechtsneutrale Kriterien wie Qualifikation, Verantwortung, Aufwand und Arbeitsbedingungen; rein freie oder ad hoc getroffene Entscheidungen reichen künftig nicht mehr aus.

### **Transparenz beginnt im Recruiting**

Ein besonders spürbarer Umbruch betrifft den Einstellungsprozess. Arbeitgeber müssen bereits vor dem Interview die anwendbare Gehaltsspanne und transparente Informationen wie ggf. anwendbare tarifvertragliche Regelungen bereitstellen. Zudem dürfen sie Bewerber künftig nicht nach ihrem bisherigen Gehalt fragen.

Auch Sprache und Struktur der Ausschreibung werden wichtiger. Geschlechtsneutrale Jobtitel, nachvollziehbare Vergütungsangaben und objektive Kriterien sind künftig nicht nur „good practice“, sondern Teil des neuen verpflichtenden Standards.

## Auskunftsrechte und interne Strukturen

Beschäftigte erhalten künftig auf Anfrage Informationen über ihr eigenes Entgelt und die Durchschnittsvergütung vergleichbarer Tätigkeiten. Der Entwurf sieht eine Antwortfrist von 30 Tagen vor; über dieses Auskunftsrecht ist unaufgefordert eine jährliche Information durchzuführen.

Unternehmen ohne organisierte Daten, Kategorien und Vergütungslogiken werden auf einfache Fragen meist keine belastbaren Antworten geben können. Eine interne Strukturierung der Vergütung ist somit kein Luxus, sondern Voraussetzung für Transparenz.

## Reporting und mögliche Folgen

Besonders relevant wird es für größere Arbeitgeber. Der Entwurf sieht abgestufte Berichtspflichten an Behörden (ANES) vor, darunter Angaben zum Gender Pay Gap, einschließlich zu variablen Vergütungsbestandteilen, und zur Verteilung in Quartilen.

Wird in einer Kategorie ein nicht gerechtfertigter Gender Pay Gap von mindestens 5% festgestellt und nicht rechtzeitig korrigiert, wird eine gemeinsame Entgeltbewertung erforderlich. Damit rückt das Thema direkt in die operative Unternehmenspraxis: Gehaltsspannen, Stellenbewertungen und Beförderungskriterien werden auf Gerechtigkeit, Nachvollziehbarkeit und Konsistenz geprüft.

## Vertraulichkeit

Auch die bisher oft sehr streng gehandhabte Gehaltsvertraulichkeit steht vor einem Wandel. Arbeitsvertragliche oder interne Klauseln, die Beschäftigte an der Offenlegung ihres Entgelts hindern, werden unzulässig.

## Spürbare Risiken bei Verstößen

Bei Verstößen drohen Bußgelder zwischen 10.000 und 30.000 RON. Außerdem können betroffene Beschäftigte Nachzahlung, Schadensersatz und die Beseitigung diskriminierender Folgen verlangen. Für Arbeitgeber (außer dem Ruf) besonders wichtig: In Verfahren kehrt sich die Beweislast um, sobald Tatsachen eine Diskriminierung vermuten lassen.

## Fazit

Unternehmen sollten das Thema nicht erst mit Inkrafttreten der rumänischen Regelung angehen. Wer jetzt Vergütungsstrukturen, Recruiting-Prozesse, Auskunftswege und interne Richtlinien überprüft, verschafft sich organisatorisch und rechtlich einen klaren Vorsprung.

Wenn die Umsetzung kommt, wird es in der Praxis nicht auf die schnelle Reaktion, sondern auf die Vorbereitung ankommen.

## Kontakt und weitere Informationen:



### **STALFORT Legal. Tax. Audit.**

Bukarest – Bistrița – Sibiu

#### **Büro Bukarest:**

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: [bukarest@stalfort.ro](mailto:bukarest@stalfort.ro)

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)