

Warum Entgelttransparenz mehr ist als Compliance – und wie HR zum strategischen Wettbewerbsvorteil wird

Interview mit **Christiane Winter**, Vice President People bei The Stepstone Group und NWE-Speakerin

Karlsruhe, 4. Mai 2026. Der Fachkräftemangel, die aktuell in Umsetzung befindliche EU-Transparenzrichtlinie und die KI-Transformation setzen Unternehmen unter Zugzwang. Christiane Winter, Vice President People bei The Stepstone Group, erklärt, warum Entgelttransparenz weit mehr ist als eine Compliance-Frage, und wie klare Gehaltsstrukturen, belastbare Daten und vorbereitete Führungskräfte zum entscheidenden Erfolgsfaktor werden. Als Speakerin der New Work Evolution zeigt sie, wie Organisationen Entgelttransparenz strategisch angehen und daraus einen echten Wettbewerbsvorteil entwickeln können. Die New Work Evolution öffnet morgen in der Messe Karlsruhe ihre Tore und geht bis zum 7. Mai.

Wie verändert sich aus Ihrer Sicht die Rolle von HR aktuell?

Christiane Winter: Auf HR kommen immer mehr Herausforderungen zu, deshalb ist der Bereich in den letzten Jahren deutlich relevanter geworden. Früher ging es darum, Stellen zu besetzen und Verträge zu verwalten. Heute geht es darum, Unternehmen in einem Arbeitsmarkt handlungsfähig zu halten, in dem qualifizierte Mitarbeitende zur knappen Ressource werden. Das verändert die Arbeit grundlegend. HR muss heute Vergleichsdaten hinzuziehen, Vergütung strategisch denken, Kultur gestalten und Führungskräfte bestmöglich unterstützen. Wer das nicht beherrscht, verliert Talente und damit den wirtschaftlichen Anschluss.

Welche Erwartungen haben Bewerbende heute an Arbeitgeber – beim Thema Arbeitskultur, Offenheit, Fairness und Gehalt?

Christiane Winter: Die Erwartungshaltung hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Bewerber*innen wollen schon vor der Bewerbung wissen, was auf sie zukommt. Das fängt beim Gehalt an und endet beim kulturellen Fit. Sie wollen nachvollziehen, wie Entscheidungen im Unternehmen getroffen werden, wie Karrierewege aussehen, wie ehrlich miteinander umgegangen wird. Was wir in unseren Daten sehr deutlich sehen: Wo eine konkrete Gehaltsangabe in der Stellenanzeige steht, steigt die Bewerbungsbereitschaft messbar.

Karlsruher Messe- und Kongress GmbH
Festplatz 9
76137 Karlsruhe
tel +49 721 3720-0
fax +49 721 3720-99-2116
info@messe-karlsruhe.de
messe-karlsruhe.de

Messe Karlsruhe
Messeallee 1
76287 Rheinstetten

Kongresszentrum
Festplatz 9
76137 Karlsruhe

Geschäftsführerin
Britta Wirtz

Vorsitzende des Aufsichtsrats
Erste Bürgermeisterin
Gabriele Luczak-Schwarz

Reg.-Ger. Mannheim
HRB 100147

Mitglied
AUMA | FKM | GCB
IDFA | EVVC | ICCA

newworkrevolution.de

Was sind Ihre Stellschrauben bei Stepstone, um Talente zu gewinnen und zu binden?

Christiane Winter: Wir versuchen, das, was wir Kunden empfehlen, selbst konsequent zu leben. Konkret heißt das: nachvollziehbare Gehaltsstrukturen, klare Rollen und Ebenen, transparente Entwicklungswege. Dazu kommt der Anspruch, Recruiting fair und transparent zu gestalten. Und wir merken, dass die Sinnfrage immer wichtiger wird: Bei uns arbeiten Menschen daran, dass Arbeitsmärkte besser funktionieren – effizienter, fairer, offener. Das ist in einem engen Talentmarkt ein echtes Argument.

Sie halten auf der NWE einen Vortrag zum Thema Entgelttransparenz. Wo liegt aus Ihrer Sicht das größte Potenzial, aus dem Entgelttransparenzgesetz einen echten Wettbewerbsvorteil zu machen?

Christiane Winter: Viele Unternehmen reduzieren das Thema auf Compliance – das verschenkt das eigentliche Potenzial. Der Wettbewerbsvorteil entsteht im Recruiting und in der internen Bindung. Wer früh und ehrlich über Vergütung spricht, zieht passendere Bewerber*innen an, verkürzt Prozesse und reduziert Frühfluktuation. Hinzu kommt der Effekt nach innen: Eine saubere Job-Architektur mit objektiven Kriterien diszipliniert auch das interne Vergütungssystem. Sie nimmt Willkür raus und macht Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden überhaupt erst möglich. Das ist langfristig ein kultureller Hebel.

Was raten Sie Unternehmen, die Entgelttransparenz nicht nur gesetzeskonform umsetzen, sondern als Teil einer modernen Unternehmenskultur etablieren möchten?

Christiane Winter: Drei Dinge sind aus meiner Sicht entscheidend. Erstens: Frühzeitig mit der Struktur anfangen. Wer Gehaltstransparenz herstellt, ohne herleiten zu können, wie Gehaltsbänder zustande kommen, schadet sich mehr, als er nutzt. Zweitens müssen Führungskräfte auf die EU-Richtlinie vorbereitet werden. Diese verpflichtet Unternehmen, ihre Mitarbeitenden jährlich aktiv über ihre Rechte zu informieren, und das funktioniert nur, wenn Führungskräfte sprechfähig sind. Drittens: nicht warten, denn unsere Daten zeigen, dass die Vorbereitung viel Zeit in Anspruch nimmt: 46 % der Unternehmen gehen von über sechs Monaten Umsetzungszeit aus.

Wo liegen vielleicht auch Risiken?

Christiane Winter: Das größte Risiko ist Halbtransparenz. Wenn Unternehmen Gehaltsstrukturen transparent machen, ohne die Logik dahinter sauber

begründen zu können, entsteht Misstrauen. Vor allem bei den aktuellen Beschäftigten. Das zweite Risiko betrifft die Beweislast. Bei einem unbereinigten Gender Pay Gap über fünf Prozent müssen Unternehmen aktiv nachweisen, dass die Differenzen objektiv begründet sind. Wer keine belastbaren Daten hat, gerät in Erklärungsnot. Und drittens: historisch gewachsene Unausgeglichheiten, welche sich nicht über Nacht korrigieren lassen. Das braucht Zeit, Budget und einen ehrlichen Blick auf die eigenen Strukturen.

Wie sehen Sie die Arbeitswelt in zehn Jahren – was verändert sich, und wie würden Sie sich diese wünschen?

Christiane Winter: Drei Entwicklungen halte ich für sehr wahrscheinlich – im Einzelnen sind das der demografische Wandel, die Transformation der Wirtschaft durch KI und mehr Transparenz und Fairness für alle. Demografie wird zum bestimmenden Thema: Der Arbeitslosigkeit wird Arbeiterlosigkeit weichen. KI wird viele Tätigkeiten verändern oder ersetzen, gleichzeitig aber neue Profile schaffen, über die wir heute noch nicht sprechen. Dazu gehört auch, dass zum Beispiel das Handwerk sowie soziale und gesundheitliche Berufe noch mehr Anerkennung erfahren werden – und durch KI erleichtert werden. Und Transparenz wird zum Standard – beim Gehalt, bei Auswahlkriterien, bei Beförderungen. Mein Wunsch ist ein Arbeitsmarkt, der wirklich für alle funktioniert: durchlässig, fair, weniger abhängig von Herkunft, Alter oder Geschlecht. Ein Arbeitsmarkt, in dem Menschen den Job finden, der zu ihren Fähigkeiten passt. Und Unternehmen die Talente, die sie wirklich brauchen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Der Vortrag von Christiane Winter zu "Von der Pflicht zur Stärke: Wie Entgelttransparenz Arbeitgeber attraktiver macht" findet am Dienstag, 5. Mai 2026, 13 Uhr in der Center Stage in Halle 3 statt.