

CHECKLISTE

EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Sind Sie als Arbeitgeber bereit?

Die folgende Checkliste führt Sie in sieben Schritten durch die wichtigsten Aufgaben, die die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie mit sich bringt. Je mehr Häkchen Sie setzen können, desto besser ist Ihr Unternehmen auf die Anforderungen vorbereitet. Wichtig – auch wenn es noch kein deutsches Umsetzungsgesetz gibt, gilt ein Großteil der Arbeitgeberpflichten bereits jetzt (entweder über eine richtlinienkonforme Auslegung der Gerichte oder über Art. 157 AEUV):

Überblick verschaffen und Verantwortung klären: Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Pflichten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie und legen Sie fest, wer im Unternehmen wofür zuständig ist.

Vergütungsbestandteile erfassen und analysieren: Erfassen Sie alle Entgeltbestandteile (Grundgehalt, Zulagen, Boni, Sachleistungen), die es in Ihrem Unternehmen gibt und prüfen Sie, ob alle Mitarbeitenden diese Entgeltbestandteile erhalten und nach welchen Kriterien diese vergeben werden. So sehen Sie, was im Sinne der Richtlinie angepasst werden muss. Tipp: Alle Entgeltbestandteile, die ein Ermessen beinhalten, sind kritisch.

Stellen bewerten und Vergleichsgruppen bilden: Um zu wissen, welche Mitarbeitenden miteinander verglichen werden, müssen Sie anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien die vorhandenen Stellen (nicht Personen!) bewerten. Nur so können Sie herausarbeiten, welche Stellen „gleich und gleichwertig“ sind. Das ist die Grundlage für jeden Entgeltvergleich.

Entgeltlücke prüfen: Werten Sie Ihre Vergütungsdaten nach Geschlecht und Vergleichsgruppe aus und prüfen Sie, wo Unterschiede bestehen (Red Flags), die sich nicht sachlich erklären lassen. Wichtig: Historisch gewachsen reicht als objektive Rechtfertigung nicht aus.

Recruiting transparent gestalten: Nennen Sie Einstiegsgehalt oder Gehaltsspanne vor dem ersten Vorstellungsgespräch, fragen Sie nicht nach dem bisherigen Gehalt und formulieren Sie Stellenausschreibungen geschlechtsneutral.

Prozesse anpassen (z. B. Auskunftsanspruch): Richten Sie einen Prozess ein, um Auskunftsverlangen der Beschäftigten innerhalb von zwei Monaten zu beantworten. Informieren Sie jährlich über dieses Recht und entfernen Sie Verschwiegenheitsklauseln zum Entgelt.

Dokumentieren und kommunizieren: Halten Sie Ihre Vergütungskriterien nachvollziehbar fest und binden Sie Führungskräfte sowie – falls vorhanden – den Betriebsrat frühzeitig ein.

TIPP: Vertiefende Informationen rund um faire und transparente Entgeltstrukturen finden Sie in den [Handlungsempfehlungen](#) des KOFA auf www.kofa.de.

Autoren: Dr. Michaela Felisiak und Dr. Dominik Sorber