

Checkliste EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Checkliste zur Prüfung der Erfüllung von
Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Umsetzung 2026 in Deutschland und Österreich

Checkliste

EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Optimale Vorbereitung

Anpassungen von Vergütung und Vergütungssystem frühzeitig umsetzen

Die Checkliste "Entgelttransparenzrichtlinie: Optimale Vorbereitung" unterstützt Sie bei der optimalen Vorbereitung auf die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie.

Warum Arbeitgeber so schnell wie möglich handeln sollten

Warum nicht abwarten, bis das Entgelttransparenzgesetz 2026 gilt? Zum einen, weil kurzfristige Anpassungen der Vergütungshöhe auf individueller Ebene nur "nach oben" umgesetzt werden können. Wer abwartet, nimmt daher eine schlagartige Steigerung der Gehaltssumme und damit der Personalkosten billigend in Kauf.

Zum anderen, weil in fast allen Unternehmen auch Anpassungen des Vergütungssystems inklusive der Kriterien für Entgeltbestimmung und Entgeltentwicklung erforderlich werden. Auch diese Anpassungen benötigen grundsätzlich viel Zeit. Beispielsweise Zeit für

- Erhebung der Entgelt-Daten gemäß den Vorschriften
- Prüfung von Qualität der Entgelt-Daten und der entgeltrelevanten Faktoren
- Sorgfältige Analyse der Entgelt-Daten und der entgeltrelevanten Daten
- Identifizieren der Veränderungsbedarfe
- Erarbeiten von möglichen Lösungswegen
- Variation und Gewichtung von neuen, entgeltrelevanten Kriterien
- Simulation von Auswirkungen auf die Personalkosten für alle Lösungswege
- Anwenden des optimalen Lösungsweges
- Neukonzeption des Vergütungssystems
- Abstimmungen mit allen Zu-Beteiligten
- Einbezug und Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen
- Umsetzen der Veränderungen
- Installieren von Programmen zur Erstellung der verpflichtenden Entgeltberichte
- Installieren von Programmen zur Erstellung von schriftlichen Auskünften für Arbeitnehmende
- Etablieren eines Kontrollsystems zur Prävention von Entgeltdiskriminierung

Die Entgelttransparenzrichtlinie macht klare und sehr detaillierte Vorgaben. Sie ist für alle Mitgliedsstaaten verbindlich. Insoweit steht sehr genau fest, welche Mindest-Anforderungen an Arbeitgeber ab 2026 in Deutschland gelten werden. Von diesen kann das Entgelttransparenzgesetz ausschließlich durch zusätzliche Verschärfung der Vorschriften abweichen. Damit Sie die Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes nicht eiskalt erwischt, nutzen Sie diese Checkliste.

Bei dieser Checkliste zur Vorbereitung auf die Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes handelt es sich um Gedankenanstöße, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. Group Gunther Wolf. Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie sich mit einem unserer Berater und Trainer austauschen möchten.

© Gunther Wolf | Engelsstraße 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 277 5000 | www.iogw.de. Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. Group Gunther Wolf als Quelle genannt wird.

Relevante Pflichten für Arbeitgeber

Stand 01.01.2024, könnte sich ändern

Änderung → Arbeitgeber ↓	Auskunftsrecht für Arbeit- nehmende	Auskunftsrecht für Bewerbende	Informations- pflicht Kriterien für Entgelt + Entgelthöhe	Informations- pflicht Kriterien Entgeltentwick- lung	Berichtspflicht Entgeltgefälle ¹
< 50 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Offen	Offen
50 – 99 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Offen
100 – 149 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2031 alle 3 Jahre
150 – 249 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2027 alle 3 Jahre
> 250 Beschäftigte	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2026	Ja, ab 2027 jährlich

¹ Die Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird in Artikel 9 der Entgelttransparenzrichtlinie geregelt. Demnach müssen (im Wortlaut) "Arbeitgeber folgende Informationen zu ihrer Organisation gemäß diesem Artikel zur Verfügung stellen:

- a) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- b) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- c) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
- d) das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
- e) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
- f) der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;
- g) das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt."

Checkliste Entgelttransparenzrichtlinie

Sind wir gut vorbereitet?

Als Arbeitgeber erfüllen wir die folgenden Anforderungen

1. Entgeltsystem

- Wir verfügen über eine saubere Job-Architektur mit Job Families, Sub Families und Rollen.
- Wir verfügen über aktuelle Stellenbeschreibungen.
- Wir verfügen über aktuelle Stellenanforderungsprofile.

- Wir haben nicht nur "gleiche", sondern auch "gleichwertige" Arbeit innerhalb unserer Organisation identifiziert.
- Wir nutzen eine analytische Methode der Stellenbewertung, wobei wir objektive und geschlechtsneutrale Bewertungskriterien anwenden. Diese Kriterien sind:
 - Kompetenzen (verpflichtend)
 - Belastungen (verpflichtend)
 - Verantwortung (verpflichtend)
 - Arbeitsbedingungen (verpflichtend)
 - Berufliche Anforderungen
 - Bildungs-, Ausbildung- und Weiterbildungsanforderungen
 -
 -
 -
 -
 -

Bei uns besteht eine klare Verbindung zwischen dem Wert der Stelle aus vorgenanntem Stellenbewertungsverfahren und

- der Vergütung auf dieser Stelle
- der Vergütungsspanne (Gehaltsband) dieser Stelle

- Individuelle Vergütungsunterschiede zwischen Inhabern gleicher und gleichwertiger Stellen beruhen bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:
 -
 -
 -
 -
 -

- Die Entwicklung der Vergütung (Vergütungsanpassungen, Gehaltserhöhungen) beruht bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:
 -
 -
 -
 -
 -

- Bei uns existiert eine Gehaltserhöhungsmatrix mit objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien.

Die Ausschüttung der variablen Vergütung (Bonus, Prämien, Gewinnbeteiligungen usf.) beruht bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:

-
-
-
-
-

Die Ausschüttung von Benefits beruht bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:

-
-
-
-
-

Die Ausschüttung von Zulagen beruht bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:

-
-
-
-
-

Die Ausschüttung von Zuschlägen beruht bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:

-
-
-
-
-

Die Ausschüttung von Zuwendungen beruht bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:

-
-
-
-
-

Wir nutzen Kriterien oder haben Kriterien in der Vergangenheit angewendet, die weder in der Person des Arbeitnehmenden noch in Merkmalen der Stelle begründet sind, beispielsweise äußere Umstände, konjunkturelle Lage, Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt oder unsere eigene finanzielle Lage. Auf derartige Kriterien geht die Entgelttransparenzrichtlinie nicht ein.

- Wir haben diese Fälle präzise dokumentiert.
- Wir haben diese Fälle unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierungsfreiheit eingehend geprüft.
- Sollte durch die Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes ein Handlungsbedarf entstehen, werden wir diesem unverzüglich nachkommen.

2. Karrieresystem

- Beförderungen (Karriere, Aufstieg) beruhen bei uns auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien. Diese Kriterien sind:
 -
 -
 -
 -
 -

3. Entgeltberichterstattungspflicht / Auskunftsrecht

- Wir können Entgeltberichte frist eingehaltend (optimal: "auf Knopfdruck") erstellen, die die erforderlichen Angaben (siehe Seite 3) enthalten. Wir kennen daher auch den aktuellen Stand des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles.
- Wir können dem Auskunftsrecht von Arbeitnehmenden in schriftlicher Form frist eingehaltend (optimal: "auf Knopfdruck") nachkommen, die die erforderlichen Angaben enthalten: Individuelle Entgelthöhe, durchschnittliche Entgelthöhen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

4. Kontrollsystem Entgeltgefälle

- Wir haben die Analysefelder des Risikomanagements um das Risikofeld "Entgeltdiskriminierung" erweitert, um Klagen, Konsequenzen und Strafen zu vermeiden.
- Wir haben ein Kontrollsystem für das Entgeltgefälle eingerichtet, das bei Überschreitung von 4 Prozent eine Warnung (z. B. "orange Ampel") und bei 5 Prozent Korrekturbedarf ("rote Ampel") anzeigt.
 - Das Entgeltgefälle beträgt bei uns durchgängig weniger als 4 Prozent. Daher erfolgen zum jetzigen Zeitpunkt keine Maßnahmen.
 - Sobald das Entgeltgefälle in manchen Gruppen mehr als 5 Prozent beträgt, führen wir die folgenden Maßnahmen durch, um das Entgeltgefälle in den vorgeschriebenen Rahmen abzusenken:
 1. Prüfen, ob dies durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist.
 2.
 3.
 4.
 5.
 6.
- Sobald das Entgeltgefälle in manchen Gruppen mehr als 4 Prozent beträgt, führen wir die folgenden Maßnahmen vorsorglich durch:
 1. Prüfen, ob dies durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist.
 2.
 3.
 4.
 5.
 6.

5. Kommunikation und Information

- Unsere Führungskräfte sind über die Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie informiert, die erforderlich gewordenen Änderungen in unserem Vergütungssystem und im Umgang mit den durch die Veränderungen bedingten Verhaltensweisen von Arbeitnehmenden geschult.
- Wir nennen Bewerbenden für jede ausgeschriebene Stelle die Einstiegsvergütung oder die Vergütungsspanne für die jeweilige Stelle
 - in der Stellenanzeige
 - im Verlaufe des Bewerbungsverfahrens
- Unsere HR-Mitarbeitenden sind über die Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie informiert und im Umgang mit den durch die Veränderungen bedingten Szenarien geschult.
- Unsere HR-Mitarbeitenden können das Vergütungssystem inklusive der Kriterien für die Entgeltfestlegung, für die Vergütungsentwicklung, für alle Vergütungskomponenten und für die Beförderungspraxis erklären.
- Bei uns gibt es HR-Mitarbeitende, die auf die Einhaltung der Vorschriften des Entgelttransparenzgesetzes spezialisiert sind.
- Wir haben einen Kommunikationsprozess etabliert, um unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich über ihre Auskunftsrechte und über die erforderlichen Schritte zur Wahrnehmung dieses Rechts zu informieren.
- Wir haben einen richtlinienkonformen Prozess für die Aufnahme von Beschwerden für geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung etabliert.
- Wir haben einen richtlinienkonformen Prozess für die Einleitung erforderlicher Korrekturmaßnahmen bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung etabliert.
- Unsere Arbeitsverträge enthalten keine Vertraulichkeitsklauseln.
- Wir hindern Arbeitnehmende nicht daran, ihre Vergütung offenzulegen.
- Wir fragen Bewerbende nicht nach ihrer vorherigen Vergütung oder ihrer Vergütungsentwicklung.
- Wir haben regelmäßige Austauschformate mit der Arbeitnehmervertretung zu dem Themenkomplex "Vergütung, Vergütungssystem, Entgeltgleichheit" etabliert.
- Wir können zu jeder Zeit beweisen, dass in unserem Unternehmen keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung existiert.

WOLF[®]

Engelsstraße 6 (Villa Engels)
D-42283 Wuppertal
www.iogw.de

Tel. +49 (0)202 277 5000
Mail info@wolfgunther.de