

Checkliste: Vorbereitung auf die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz verpflichtet Unternehmen zu mehr Gehaltstransparenz. Diese Checkliste hilft Ihnen, Ihr Unternehmen strukturiert auf die kommenden Anforderungen vorzubereiten.

1. Überblick verschaffen: Inhalte & Pflichten verstehen

- » Informieren Sie sich über die Anforderungen der Richtlinie (z. B. Gehaltsbandangaben, Berichtspflichten, Auskunftsrechte).
- » Klären Sie intern, wer für die Umsetzung zuständig ist (HR, Legal, Geschäftsführung).
- » Dokumentieren Sie Fristen und Meilensteine in einem internen Zeitplan.

2. Vergütungsstruktur analysieren & aufbereiten

- » Führen Sie eine interne Bestandsaufnahme durch: Gibt es dokumentierte Gehaltsbänder?
- » Prüfen Sie auf Lücken und Unstimmigkeiten in der Entlohnung (insbesondere nach Geschlecht).
- » Nutzen Sie ggf. externe Benchmarks oder Vergütungsstudien zur Einordnung.

3. Berichtspflichten prüfen & vorbereiten

- » Ermitteln Sie, ob Ihr Unternehmen von den Berichtspflichten betroffen ist (ab 100 Mitarbeitenden).
- » Bereiten Sie eine erste interne Datenbasis vor (z. B. nach Funktionen, Geschlecht, Beschäftigungsart).
- » Planen Sie interne Zuständigkeiten für das Reporting (HR, Controlling, Finance).

4. HR-Prozesse & Recruiting anpassen

- » Ergänzen Sie künftig Gehaltsbandbreiten in Stellenausschreibungen.
- » Definieren Sie standardisierte Gehaltsbandlogiken für Positionen (z. B. nach Erfahrungsstufen).
- » Überarbeiten Sie Onboarding-, Beförderungs- und Gehaltserhöhungsprozesse im Sinne der Transparenz.

5. Kommunikation vorbereiten: intern & extern

- » Schulen Sie Führungskräfte im Umgang mit Fragen zur Gehaltstransparenz.
- » Entwickeln Sie klare Guidelines zur Kommunikation über Gehalt und Fairness.
- » Erarbeiten Sie eine interne Story zur Transparenzoffensive – inkl. Ziele, Nutzen & Umsetzungsschritte.
- » So entsteht ein dynamischer Entwicklungsprozess, der messbar und strategisch wirksam ist.

6. Change Management einplanen

- » Stellen Sie die Transparenzinitiative als positiven Kulturwandel dar – nicht als Pflicht.
- » Beziehen Sie Mitarbeitende frühzeitig mit ein – z. B. über HR-Formate, Intranet oder Betriebsrat.
- » Planen Sie regelmäßige Updates & Feedbackschleifen, um die Veränderung aktiv zu begleiten.

7. Compliance & rechtliche Aspekte klären

- » Stellen Sie sicher, dass alle Anforderungen der Richtlinie erfüllt werden (z. B. Fristen, Meldepflichten).
- » Lassen Sie HR- und Vergütungsrichtlinien juristisch prüfen und ggf. überarbeiten.
- » Binden Sie Datenschutz und Betriebsrat frühzeitig mit ein.

8. Unterstützung einholen & Umsetzung begleiten

- » Nutzen Sie externe Expertise zur Bewertung Ihrer Vergütungsstruktur und für die Strategieentwicklung.
- » Planen Sie bei Bedarf Workshops, Coaching oder Beratung zur Umsetzung.
- » Nutzen Sie Tools zur Analyse, Reporting und Kommunikation – idealerweise integriert in bestehende HR-Systeme.



Tipp: Beginnen Sie jetzt mit den Vorbereitungen. Die Umsetzung braucht Zeit, Klarheit und die Unterstützung der gesamten Organisation.