Kienbaum

Ihre Checkliste für die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz

Was Sie bis wann tun müssen, Schritt für Schritt einfach und verständlich erklärt

Diese Checkliste gibt Ihnen einen strukturierten Überblick über alle notwendigen Schritte und beantwortet folgende Fragen:

- Was muss ich bis wann und warum tun?
- Wie sieht es konkret aus?
- Wie setze ich es in der Praxis um?

Diese 5+1 Schritte kommen auf Sie zu:

1. Definieren Sie gleichwertige Arbeit, bewerten Sie alle Rollen und schaffen Sie eine einheitliche Datenbasis
2. Berechnen Sie die Gender Pay Gaps
3. Dokumentieren Sie Entgeltkriterien und kommunizieren Sie diese (Informationspflicht)
4. Definieren Sie Prozesse und Verantwortlichkeiten zur Erfüllung der Auskunftspflicht
5. Erstellen und veröffentlichen Sie den Gender-Pay-Gap-Bericht (Berichtspflicht)
+1. Befähigen Sie Ihre Stakeholder klar und sicher zu kommunizieren

1. Schaffen Sie die Grundlage: Definieren Sie gleichwertige Arbeit und bewerten Sie alle Rollen

Hintergrund: Damit Sie die Gender Pay Gap-Analyse durchführen und alle weiteren Schritte machen können, müssen Sie zuerst Ihre Daten entsprechend aufbereiten und gleichwertige Arbeit definieren.

☐ 1.1 Definieren Sie gleichwertige Arbeit, um Rollen vergleichen zu können

Warum ist das wichtig?

Sie können Gehälter nur korrekt vergleichen, wenn Sie vorher wissen, welche Rollen gleichwertige Arbeit leisten. Erst dann können Sie Pay Gaps ermitteln.

Die wichtigsten Fristen aus der EU-Richtlinie auf einen Blick:

Informations- und Auskunftspflicht
Öffentlicher Sektor: ab 07. Juni 2026
Private Unternehmen: vrsl. ab Mitte Juni 2028

- Sie müssen die Kriterien zur Entgeltfestlegung und -entwicklung offenlegen (Informationspflicht)
- Mitarbeitende dürfen Auskünfte über das eigene Entgelt und das ihrer Vergleichsgruppe verlangen (Auskunftsrecht)
- Bewerbende müssen bereits im Bewerbungsprozess über die Entgeltspanne informiert werden

Berichtspflicht
Öffentlicher Sektor: ab Juni 2027
Für private Unternehmen wird aktuell ein zeitlicher Aufschub von rund zwei Jahren erwartet, vrsl. ab 2029

- Je nach Unternehmensgröße müssen Sie einen Bericht über Ihre Gender Pay Gaps veröffentlichen (Berichtspflicht)
- ab 250 Mitarbeitenden: jährlich
- ab 150 Mitarbeitenden: alle drei Jahre
- ab 100 Mitarbeitenden: alle drei Jahre, späterer Beginn

Tipp:
Mit dem Kienbaum **Grading Tool** können Sie Rollen objektiv bewerten und automatisch in Wertigkeitsgruppen für gleichwertige Arbeit einordnen.

Sie wünschen sich individuelle Beratung? Unsere Expert:innen begleiten Sie gezielt durch den Schritt.

Kienbaum

Wie machen Sie das?

Mit den vier Kriterien aus der Richtlinie:

- Kompetenz
- Verantwortung
- Belastung
- Arbeitsbedingungen
- ggf. weitere objektive und geschlechtsneutrale Kriterien

Beispielergebnis:

„Sachbearbeiter Einkauf" und „Sachbearbeiter Logistik" können gleichwertige Arbeit leisten, obwohl sie zwei unterschiedliche Tätigkeiten ausüben.

☐ 1.2 Schaffen Sie eine einheitliche Datenbasis

Sammeln Sie Daten und bereiten Sie diese auf. Folgende Daten benötigen Sie, um die Pay Gaps berechnen zu können:

- Fixgehälter
- Variable Vergütung
- Boni & Zulagen
- Benefits (z. B. Firmenwagen)
- Arbeitszeiten (Vollzeit/Teilzeit)
- Geschlecht
- Level
- Gleichwertige Arbeit
- Etwaige andere lohnbildende Eigenschaften

Beispielergebnis:

Eine Datei mit Informationen zu Name, Rolle, Gehalt, Geschlecht, Arbeitszeit, etc.

Tipp:

Sobald Sie eine saubere Datenbasis haben, übernimmt das **Pay Equity Tool** von Kienbaum die Analyse und berechnet die Pay Gaps für Sie automatisch.

2. Berechnen Sie die Gender Pay

Hintergrund: Identifizieren Sie Pay Gaps und verstehen Sie, wo diese herkommen, damit Sie diese schließen können.

☐ 2.1 Machen Sie Entgeltlücken sichtbar (unbereinigt und bereinigt)

- **Unbereinigt:** Prozentualer Unterschied der durchschnittlichen Vergütung zwischen Männern und Frauen, ohne Berücksichtigung weiterer Faktoren
- **Bereinigt:** Entgeltunterschiede, die auch unter Berücksichtigung erklärender Faktoren wie Erfahrung, Level usw. verbleiben

Beispiel:

- Unbereinigt: Männer 60.000 €, Frauen 54.000 € → -10 %
- Bereinigt: Nach Berücksichtigung von gleichwertiger Arbeit und ggf. weiteren lohnbildenden Faktoren bleiben -4 %

☐ 2.2 Verstehen Sie die Ursachen: Warum gibt es Pay Gaps

Die EU-Richtlinie verlangt nicht, dass Entgeltlücken vollständig verschwinden. Liegt der bereinigte Gender Pay Gap jedoch über 5 %, müssen Sie ihn durch objektive und geschlechtsneutrale Faktoren nachvollziehbar erklären.

Beispiele für ungültige Begründungen (nicht erlaubt im Sinne der Richtlinie):

- „Er hat besser verhandelt"
- „Er ist charismatischer"

Beispiele für Ursachen:

- Lange Betriebszugehörigkeit führt zu höheren Gehältern
- Marktübliche Vergütung führt in manchen Jobfamilien zu höheren Gehältern
- Unterschiedliche Standorte zahlen unterschiedliche Gehälter

3. Dokumentieren Sie Entgeltkriterien und kommunizieren Sie diese (Erfüllen Sie die Informationspflicht ab Juni 2026)

☐ 3.1 Beschreiben Sie Ihr Vergütungssystem verständlich

Was bedeutet das?

Sie müssen erklären können, nach welchen Kriterien Sie Gehälter festlegen und entwickeln. Das umfasst z.B.:

- Erfahrung (Einsteiger / Profi / Senior)
- Verantwortung (Teamleitung / Budget / Projekte)
- Kompetenzniveau
- Marktwert
- Leistung

Beispielformulierung:

„Bei uns wird das Gehalt anhand der relevanten Berufserfahrung, Verantwortung, Kompetenz und Leistung bestimmt. Die Gehaltentwicklung orientiert sich an der individuellen Leistung und Betriebszugehörigkeit."

Denken Sie daran, dass Sie jede Gehaltsentscheidung dokumentieren, um jederzeit nachweisen zu können, warum sie diese so getroffen haben

☐ 3.2 Kommunizieren Sie Entgeltkriterien

Beispiele für geeignete Kommunikationskanäle:

- Intranet
- HR-Handbuch
- Mitarbeitergespräch

4. Definieren Sie Prozesse und Verantwortlichkeiten zur Erfüllung des Auskunftsrechts (ab Juni 2026)

Hintergrund: Mitarbeitende dürfen nachfragen und Sie müssen antworten.

Tipp:

Das **Pay Equity Tool** kann diese Antworten für Sie sofort generieren.

Sie wünschen sich lieber individuelle Beratung? Unsere Expert:innen begleiten Sie gezielt durch den Schritt.

☐ 4.1 Legen Sie einen Standardprozess fest:

Ihre kurze Checkliste:

- Standardvorlage erstellt
- Juristische Klärung der Auskunftsinhalte abgeschlossen (was darf in Bezug auf Datenschutz und Anonymität kommuniziert werden)
- Verantwortliche Person benannt
- Antwortfrist von max. 2 Monaten eingeplant

☐ 4.2 Wie Sie eine Auskunft erstellen (konkretes Beispiel)

Das muss enthalten sein:

- Durchschnittsentgelt der Vergleichsgruppe
- Aufgeschlüsselt nach Frauen/Männern
- Eigene Vergütungsposition der anfragenden Person

Beispielformulierung:

„Ihre Vergütung beträgt 60.000 €. Der Durchschnitt der Frauen in dieser Vergleichsgruppe liegt bei 61.000 €, der Durchschnitt der Männer bei 63.000 €." *

* Es steht noch nicht ganz fest, ob das Entgelt in seine einzelnen Komponenten aufgeschlüsselt werden muss.

Kienbaum

5. Erstellen und veröffentlichen Sie den Gender-Pay-Gap-Bericht und erfüllen Sie die Berichtspflicht (ab Juni 2027)

Hintergrund: Je nach Unternehmensgröße muss der erste Bericht für das Jahr 2026 in 2027 veröffentlicht.

☐ 5.1 Erstellen Sie den Gender-Pay-Gap-Bericht

Folgendes muss enthalten sein (Details zu den Kennzahlen finden Sie in Artikel 9 der Richtlinie):

- Unbereinigter Gender Pay Gap (im Mittelwert und Median) der gesamten Belegschaft
- Unbereinigter Gender Pay Gap (im Mittelwert und Median) bei ergänzenden und variablen Bestandteilen
- Anteil der Beschäftigten mit variablen und ergänzenden Bestandteilen
- Verteilung der Beschäftigten (Männer und Frauen) nach Entgeltquartilen
- Gender Pay Gap (im Durchschnitt) innerhalb Gruppen gleichwertiger Arbeit

Tipp:

Mit dem **Pay Equity Tool** von Kienbaum analysieren Sie Gender Pay Gaps, untersuchen mögliche Ursachen und leiten daraus Handlungsfelder und Maßnahmen ab.

Die erforderlichen Kennzahlen und Reports für die EU-Entgelttransparenzrichtlinie erstellen Sie anschließend per Knopfdruck.

☐ 5.2 Erklären Sie Gender-Pay-Gaps

Prüfen Sie, ob Sie Gender-Pay-Gaps anhand objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien erklären können und ergreifen Sie ggf. Maßnahmen bei Abweichungen.

Beispiel für Maßnahmen bei Lücken über 5 %:

- Gehaltsanpassungen
- Entwicklungsprogramme
- Anpassung der Beförderungskriterien

☐ 5.3 Veröffentlichen Sie den Bericht

Folgende Personen/Instanzen müssen eingebunden werden:

- Bereitstellung für Mitarbeitende
- Einreichung bei Behörden

+1 Befähigen Sie Ihre Stakeholder klar und sicher zu kommunizieren

Hintergrund: Stakeholder, vor allem Führungskräfte nehmen eine zentrale Rolle in der neuen Form von Gehaltskommunikation ein. Sie erklären u.a. Strukturen und begründen Entscheidungen.

Folgende Themen sollten sie sicher beherrschen:

- Kriterien der Entgeltfestlegung und -entwicklung (z. B. Erfahrung, Verantwortung, Kompetenz, Marktwert)
- Wie Rollen eingeordnet und Vergleiche sachlich begründet werden
- Was kommuniziert werden darf, wer Auskünfte erteilt und wie Datenschutz eingehalten wird
- Umgang mit kritischen Fragen, Unsicherheiten oder Emotionen im Team
- Transparente, nachvollziehbare Argumentation ohne zu überfordern

Wir unterstützen Stakeholder insbesondere Führungskräfte mit Trainings, Leitfäden und praxisnahen Gesprächshilfen, damit sie sicher und souverän in der Gehaltskommunikation agieren.

Die EU-Richtlinie ist komplex, die Umsetzung muss es nicht sein. Mit dem **Grading Tool** schaffen Sie eine klare Struktur für gleichwertige Arbeit. Mit dem **Pay Equity Tool** analysieren Sie Ihre Gender Pay Gaps schnell und rechtskonform.

Und wenn Sie umfassendere Unterstützung benötigen, begleiten unsere Expert:innen Sie mit maßgeschneiderter Beratung von der Stellenbewertung bis zum fertigen Gender-Pay-Gap-Report und darüber hinaus.

Ich bin für Sie da:

Felix B. Nickel
Manager Client Development
+49 40 32 577 921
felix.nickel@kienbaum.de

Tipp:
Sie müssen nicht alle Schritte auf einmal umsetzen. Arbeiten Sie die Checkliste Punkt für Punkt durch.

Damit Sie die knappe Vorbereitungszeit optimal nutzen können, unterstützen wir Sie mit praxisnahen Lösungen bei der Umsetzung der EU-Richtlinie

Buchen Sie jetzt Ihre persönliche Demo

Schaffen Sie mit dem Grading Tool eine klare Struktur für gleichwertige Arbeit

Mehr zur Grading Tool efahren

Mit dem Pay Equity Tool analysieren Sie Gender Pay Gaps und erstellen rechtskonforme Reports.

Mehr zum Pay Equity Tool erfahren

- **Sofort startklar:** Eine kurze Einführung genügt und sie können loslegen
- **Intuitive Bedienung:** Die klaren Oberflächen führen Sie Schritt für Schritt zum Ergebnis
- **Praxisorieniert:** Die Tools basieren auf jahrzehntelanger Beratungserfahrung und lösen genau die Herausforderungen, die in der Praxis auftreten

Holen Sie sich jederzeit Beratungsexpertise dazu und zwar genau dort, wo Sie sie brauchen.

Erfahren Sie, wie andere Unternehmen Entgelttransparenz umsetzen

In unserer Webinarreihe **„Entgelttransparenz in der Praxis“** teilen unsere Expert:innen Erfahrungen aus aktuellen Projekten und zeigen, wie Unternehmen die Umsetzung angehen. In unseren monatlichen Live-Q&As stehen anschließend aktuelle Themen und Ihre eigenen Fragen im Mittelpunkt.

Alle Webinare & Live-Q&As entdecken

Kienbaum