



ESSAY

Entgelttransparenz – bevor es knallt!

Ausführungen, Fragebogen zur Selbstbewertung und Handlungsoptionen
für eine erfolgreiche Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Mark Huschenbeth

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Die Anforderungen an eine transparente und diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur steigen deutlich – nicht zuletzt durch die bevorstehende Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bis Juni 2026. Für kleine und mittlere Unternehmen bedeutet dies: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, bestehende Vergütungssysteme zu überprüfen, strukturell weiterzuentwickeln und rechtssicher aufzustellen.

Entgelttransparenz ist dabei weit mehr als eine regulatorische Verpflichtung. Sie ist ein strategischer Hebel für Vertrauen, Arbeitgeberattraktivität und nachhaltige Mitarbeitendenbindung. Unternehmen, die frühzeitig klare Gehaltsstrukturen, nachvollziehbare Kriterien und konsistente Prozesse implementieren, stärken nicht nur ihre Compliance, sondern auch ihre Wettbewerbsfähigkeit im Arbeitsmarkt.

Dieses Whitepaper ist in Kooperation mit HR SOLVIA, einem HR-Dienstleister und strategischen HR-Partner für kleine und mittlere Unternehmen, entstanden. HR SOLVIA unterstützt Unternehmen als externe HR-Funktion bei der Strukturierung, Weiterentwicklung und Professionalisierung ihrer Personalarbeit. Der Ansatz verbindet operative Umsetzung mit strategischer HR-Expertise und richtet sich insbesondere an KMU, die moderne, effiziente und rechtssichere HR-Strukturen etablieren möchten.

Im Kontext der Entgelttransparenz unterstützt HR SOLVIA Unternehmen unter anderem bei der:

- Analyse und Bewertung bestehender Vergütungsstrukturen
- Entwicklung transparenter Gehaltsbänder und klarer Eingruppierungssysteme
- Implementierung objektiver, diskriminierungsfreier Bewertungskriterien
- Vorbereitung auf Auskunftsansprüche und Berichtspflichten
- nachhaltigen Integration transparenter Vergütungssysteme in bestehende HR-Prozesse

Ergänzt wird diese praxisorientierte Perspektive durch die arbeitsrechtliche Einordnung der gesetzlichen Anforderungen und Haftungsrisiken. So verbindet dieses Whitepaper rechtliche Grundlagen mit konkreten, umsetzbaren Handlungsempfehlungen.

In diesem Whitepaper finden Sie:

- eine kompakte Darstellung der aktuellen und zukünftigen rechtlichen Rahmenbedingungen
- eine strukturierte Selbstanalyse zur Standortbestimmung Ihres Unternehmens
- konkrete Handlungsoptionen zur Entwicklung transparenter und fairer Vergütungssysteme

Unser Ziel ist es, Ihnen nicht nur rechtliche Sicherheit zu geben, sondern auch praktikable Lösungen aufzuzeigen, die zu Ihrer Unternehmensgröße und -struktur passen.

Gern stehen wir Ihnen gemeinsam mit HR SOLVIA für ein vertiefendes Gespräch zur Verfügung, um individuelle Handlungsfelder zu identifizieren und mögliche nächste Schritte zu besprechen.

Mit besten Grüßen



Mark Huschenbeth

Inhalt

1. Entgelttransparenz in Unternehmen

1.1. Warum Entgelttransparenz?	4
1.2. Aktuelle Rechtslage: Entgelttransparenzgesetz	4
1.3. Was regelt die Entgelttransparenzrichtlinie?	5
1.4. Unterschiede zwischen Gesetz und Richtlinie	5
1.5. Timeline der Einführung	6
1.6. Folgen der Richtlinie für Unternehmen nach Unternehmensgröße	6

2. Fragebogen

2.1. Transparenz der Vergütungsstrukturen	10
2.2. Umsetzung der Richtlinie	10
2.3. Gleichwertigkeit von Arbeit im Unternehmen	11
2.4. Vergütungsfairness im Unternehmenskontext	11
2.5. Maßnahmen zur Förderung der Transparenz	11
2.6. Unterstützung durch Technologie	12
2.7. Kommunikation und Schulungen	12
2.8. Beteiligung und Feedback von Mitarbeitenden	12
2.9. Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse	13
2.10. Employer Branding und Recruiting	13

3. Handlungsoptionen

3.1. Transparenz der Vergütungsstrukturen	15
3.2. Umsetzung der Richtlinie	15
3.3. Gleichwertigkeit von Arbeit im Unternehmen	16
3.4. Vergütungsfairness im Unternehmenskontext	16
3.5. Maßnahmen zur Förderung der Transparenz	16
3.6. Unterstützung durch Technologie	17
3.7. Kommunikation und Schulungen	17
3.8. Beteiligung und Feedback von Mitarbeitenden	17
3.9. Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse	18
3.10. Employer Branding und Recruiting	18

4. Nächste Schritte & Kontakt



1

Entgelttransparenz in Unternehmen

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, verabschiedet im Juni 2023, zielt darauf ab, gerechte Entlohnung sicherzustellen und den Gender Pay Gap zu schließen. Ab 2026 gelten für Unternehmen in der EU umfassende Transparenzanforderungen, die je nach Unternehmensgröße variieren. Der Text gibt einen Überblick über die aktuelle Rechtslage, die Unterschiede zur EU-Richtlinie und die spezifischen Anforderungen für kleine, mittlere und große Unternehmen.

1.1. Warum Entgelttransparenz?

Entgelttransparenz ist ein entscheidender Hebel, um Lohndiskriminierung zu bekämpfen und eine faire Entlohnung für alle Beschäftigten zu gewährleisten. In Deutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2023 immer noch bei 18 %, was die Dringlichkeit für Transparenzmaßnahmen unterstreicht. Transparente Gehaltsstrukturen sind unverzichtbar, um sicherzustellen, dass gleiche und gleichwertige Arbeit gerecht entlohnt wird. Sie fördern Klarheit für Mitarbeitende und Bewerbende und stärken eine Kultur der Fairness und Gleichstellung im Unternehmen.

Die Offenlegung von Gehaltsinformationen trägt wesentlich dazu bei, Diskriminierungen im Vergütungsbereich zu reduzieren. Dies bringt nicht nur rechtliche Vorteile, sondern stärkt auch das Employer Branding und die Mitarbeiterbindung. Transparenz stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden und trägt maßgeblich dazu bei, dass Unternehmen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden.

1.2. Aktuelle Rechtslage: Entgelttransparenzgesetz

Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zielt darauf ab, Geschlechtergleichstellung in der Entgeltzahlung zu gewährleisten. Es ermöglicht Beschäftigten, Informationen über die durchschnittliche Vergütung von Kolleginnen und Kollegen des anderen Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten zu erhalten. Ein zentrales Element ist der individuelle Auskunftsanspruch, der besonders für Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden von Bedeutung ist.

Das EntgTranspG beinhaltet außerdem betriebliche Prüfverfahren und Berichtspflichten für größere Unternehmen. Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass Ungleichheiten im Entgeltbereich systematisch erkannt und behoben werden. Trotzdem bleiben die Anforderungen des Gesetzes verhältnismäßig begrenzt und verlangen von den meisten Unternehmen keine proaktiven Maßnahmen.

1.3. Was regelt die Entgelttransparenzrichtlinie?

Die am 6. Juni 2023 verabschiedete EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EntgTranspRL) geht deutlich über das deutsche Entgelttransparenzgesetz hinaus. Ihr Hauptziel ist die Gewährleistung gleicher Entlohnung für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Die Richtlinie verpflichtet Unternehmen dazu, Gehaltsstrukturen transparent zu machen und sicherzustellen, dass Bewerbende sowie bestehende Mitarbeitende über die Kriterien zur Gehaltsfindung informiert werden.

Ab 2026 sind Gehaltsangaben in Stellenanzeigen verpflichtend, und Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen jährliche Berichte über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle erstellen. Für Unternehmen mit 150 bis 249 Mitarbeitenden gilt die Berichtspflicht im Dreijahresrhythmus.

1.4. Unterschiede zwischen Gesetz und Richtlinie

Was versteht man unter gleicher oder gleichwertiger Arbeit?

Gleiche Arbeit bezieht sich auf identische oder zumindest sehr ähnliche Tätigkeiten, bei denen Aufgaben und Anforderungen weitgehend übereinstimmen. Gleichwertige Arbeit hingegen beschreibt verschiedenartige Tätigkeiten, die jedoch hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert sind. Um diese Unterscheidung für das Unternehmen praktikabel zu machen, ist eine systematische Stellenbewertung notwendig. Diese Bewertung berücksichtigt Aspekte wie Kompetenzanforderungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.

Ein Beispiel für gleiche Arbeit könnte die Position eines Softwareentwicklers sein, unabhängig vom Geschlecht der Person, die die Position ausfüllt. Gleichwertige Arbeit könnte hingegen die Tätigkeiten einer Pflegekraft im Vergleich zu einem technischen Support-Spezialisten beschreiben, da beide Berufe unterschiedliche Anforderungen haben, die jedoch hinsichtlich der Verantwortung und Belastung vergleichbar sind.

Die EU-Richtlinie unterscheidet sich vom deutschen Entgelttransparenzgesetz insbesondere durch folgende Aspekte:

1. **Proaktive Offenlegung:** Unternehmen müssen proaktiv Gehaltsinformationen bereitstellen, anstatt nur auf Anfrage. Dies erfordert aktive Transparenzmaßnahmen.
2. **Gehaltsspannen in Stellenanzeigen:** Ab 2026 müssen in Stellenanzeigen Gehaltsspannen angegeben werden, was im deutschen Gesetz bisher nicht vorgesehen war.
3. **Regelmäßige Berichte:** Unternehmen müssen regelmäßig Berichte über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle erstellen. Das deutsche Gesetz sieht keine regelmäßige, verpflichtende Veröffentlichung der Ergebnisse vor.
4. **Verpflichtung zur Analyse und Korrektur:** Die EU-Richtlinie verlangt regelmäßige Analysen der Gehaltsstrukturen, um Ungleichheiten zu erkennen und zu beheben, während das deutsche Gesetz weniger konkrete Vorgaben macht.
5. **Anwendungsbereich:** Die EU-Richtlinie gilt bereits für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden, während das deutsche Gesetz nur Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden adressiert.

1.5. Timeline der Einführung

- **Juni 2023:** Verabschiedung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie durch die EU.
- **Juni 2026:** Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht. Unternehmen sind verpflichtet, Gehaltstransparenz für Bewerbende zu gewährleisten.
- **Ab 2027:** Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitenden sind verpflichtet, über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zu berichten.
- **Juni 2031:** Erweiterung der Berichtspflicht auf Unternehmen mit 100 bis 149 Mitarbeitenden.

1.6. Folgen der Richtlinie für Unternehmen nach Unternehmensgröße

Die Einführung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie hat je nach Unternehmensgröße unterschiedliche Auswirkungen. Es ist wichtig, die Anforderungen und Pflichten für kleine, mittlere und große Unternehmen zu differenzieren.

Kennzahlen, die durch die Richtlinie abgefragt und zur Verfügung gestellt werden müssen:

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verlangt von Unternehmen, spezifische Kennzahlen zur Verfügung zu stellen, um Transparenz sicherzustellen und Lohndiskriminierung zu vermeiden. Zu den wichtigsten Kennzahlen gehören:

- **Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle (Gender Pay Gap):** Unternehmen müssen regelmäßig das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle berechnen und darüber berichten. Dies beinhaltet sowohl den durchschnittlichen Unterschied im Bruttolohn zwischen Männern und Frauen als auch eine detaillierte Analyse pro Beschäftigungsgruppe.
- **Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Position:** Die Richtlinie fordert Unternehmen auf, die Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und deren Position innerhalb des Unternehmens offenzulegen. Dies dient der Transparenz über die Geschlechterverteilung in unterschiedlichen Hierarchieebenen.
- **Kriterien zur Festlegung der Vergütung:** Unternehmen müssen klar darlegen, nach welchen Kriterien Gehälter festgelegt und Weiterentwicklungen in der Vergütung vorgenommen werden. Diese Kriterien müssen für Bewerbende und Mitarbeitende nachvollziehbar sein.
- **Vergütungsbänder und Gehaltsspannen:** Insbesondere in Stellenanzeigen müssen ab 2026 Gehaltsspannen angegeben werden, um Transparenz im Rekrutierungsprozess zu gewährleisten.
- **Berichte zur Entgeltgleichheit:** Für Unternehmen ab einer bestimmten Größe sind regelmäßige Berichte zur Entgeltgleichheit verpflichtend. Diese Berichte sollen Ungleichheiten aufzeigen und Maßnahmen zur Verbesserung darlegen.

1.6.1. Kleine Unternehmen (weniger als 50 Mitarbeitende)

Kleine Unternehmen sind teilweise von einigen Pflichten der Richtlinie ausgenommen. Sie müssen die allgemeinen Transparenzanforderungen erfüllen, jedoch besteht keine Verpflichtung zur Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle. Dennoch müssen sie sicherstellen, dass ihre Vergütungsstrukturen gerecht sind und dass sie die Anforderungen zur Gleichstellung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit umsetzen.

Da viele kleinere Unternehmen keine dedizierten HR-Abteilungen haben, können die Anforderungen eine Herausforderung darstellen. Es empfiehlt sich, externe Beratung in Anspruch zu nehmen, um eine systematische

Stellenbewertung und transparente Vergütungsstrukturen zu entwickeln. Ein Beispiel aus der Praxis zeigt, dass kleine Handwerksbetriebe durch die Zusammenarbeit mit externen HR-Beratern ihre Vergütungsstruktur verbessern und so das Vertrauen der Mitarbeitenden stärken konnten.

Risiken und notwendige Maßnahmen

- **Risiken:** Kleine Unternehmen riskieren, aufgrund fehlender Gehaltstransparenz als weniger attraktiv für potenzielle Mitarbeitende wahrgenommen zu werden. Zudem drohen Reputationsschäden bei ungleicher Vergütung.
- **Maßnahmen:** Gehaltsstrukturen sollten auf Fairness überprüft werden. Interne Richtlinien zur Bewertung von Gehältern und externe Beratung können helfen, transparente Strukturen zu schaffen.

1.6.2. Mittlere Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeitende)

Mittlere Unternehmen sind verpflichtet, den Mitarbeitenden auf Anfrage Informationen über die Kriterien zur Festlegung von Gehältern und Gehaltsentwicklungen bereitzustellen. Ab 2027 müssen sie regelmäßig über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle berichten, wenn sie mehr als 150 Mitarbeitende beschäftigen.

Für Unternehmen mit weniger als 150 Mitarbeitenden besteht zwar keine Berichtspflicht, jedoch wird die Implementierung von Maßnahmen zur Förderung der Gehaltstransparenz dringend empfohlen. Dies stärkt das Employer Branding und hilft, Talente zu binden. Ein Beispiel ist ein mittelständisches IT-Unternehmen, das freiwillig Gehaltsanalysen durchführte und so seine Position als attraktiver Arbeitgeber stärkte.

Risiken und notwendige Maßnahmen

- **Risiken:** Mittlere Unternehmen riskieren Geldbußen und Reputationsverlust bei Nichteinhaltung. Fehlende Transparenz erschwert die Gewinnung von Talenten.
- **Maßnahmen:** Standardisierte Verfahren zur Gehaltsinformation, regelmäßige Überprüfung der Strukturen und Schulungen zur Gehaltstransparenz sind ratsam.

1.6.3. Große Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeitende)

Große Unternehmen tragen die umfassendsten Pflichten im Rahmen der Richtlinie. Sie sind verpflichtet, ab 2027 jährlich über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zu berichten und diese Informationen öffentlich zugänglich zu machen. Zudem müssen Unternehmen mit 150 bis 249 Mitarbeitenden dies alle drei Jahre tun.

Zudem sind große Unternehmen verpflichtet, ein System zur regelmäßigen Überprüfung und Bewertung von Gehaltsstrukturen zu etablieren, um sicherzustellen, dass keine ungerechtfertigten Entgeltunterschiede bestehen. Schulungen für Führungskräfte und HR-Teams sind notwendig, um sicherzustellen, dass die Richtlinie eingehalten wird und die Bedeutung der Entgelttransparenz verstanden wird. Ein erfolgreiches Beispiel ist ein großer Einzelhandelskonzern, der durch transparente Gehaltsinformationen und umfassende Schulungsprogramme die Mitarbeiterzufriedenheit signifikant steigern konnte.

Risiken und notwendige Maßnahmen

- **Risiken:** Große Unternehmen riskieren empfindliche Sanktionen sowie hohe Geldstrafen bei Nichteinhaltung. Reputationsschäden und der Verlust von Talenten sind ebenfalls möglich.
- **Maßnahmen:** Etablierung umfassender Systeme zur Gehaltsbewertung, regelmäßige Analysen und Einbindung der Mitarbeitenden sind notwendig. Transparenz sollte vollständig in die Unternehmenskultur integriert werden.

1.6.4. Vorbereitung auf die Entgelttransparenzrichtlinie

Die Richtlinie verlangt umfassende Anpassungen der HR-Prozesse. Dazu gehören die Integration von Gehaltstransparenz in den Rekrutierungsprozess, regelmäßige Gehaltsanalysen und die Implementierung geschlechterneutraler Bewertungsverfahren. Eine Best Practice ist die Angabe von Gehaltsspannen in Stellenanzeigen, um eine positive Selbstselektion zu fördern und den Recruiting-Prozess effizienter zu gestalten.

Weitere empfehlenswerte Maßnahmen sind:

1. **Optimierung des Rekrutierungsprozesses:** Frühzeitige und transparente Kommunikation von Gehaltsinformationen.
2. **Analyse der aktuellen Gehaltsstrukturen:** Identifikation von Ungleichheiten.
3. **Entwicklung einer Vergütungsstrategie:** Klare und transparente Kommunikation der Vergütungsstrategie.
4. **Schulungen und Sensibilisierung:** Schulung von Führungskräften und HR-Teams.
5. **Transparente Kommunikation:** Bereitstellung nachvollziehbarer Informationen zur Vergütungsstruktur.
6. **Regelmäßige Überprüfung und Berichterstattung:** Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher Vorgaben durch regelmäßige Prüfungen.
7. **Benchmarking und externe Gehaltsanalysen:** Sicherstellung wettbewerbsfähiger Gehälter.
8. **Einrichtung von Feedback-Schleifen:** Feedback von Mitarbeitenden einholen und Vergütungsstrukturen anpassen.
9. **Nutzung von Technologie:** Einsatz von HR-Technologien zur Automatisierung von Gehaltsüberprüfungen.

1.6.5. Chancen und Risiken

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie birgt sowohl Chancen als auch Risiken für Unternehmen. Unternehmen, die proaktiv handeln, können ihre Arbeitgeberattraktivität steigern, Talente anziehen und eine stärkere Mitarbeiterbindung erzielen. Bei Nichteinhaltung drohen Sanktionen und Reputationsverluste. Eine transparente Gehaltspolitik kann langfristig Vertrauen aufbauen und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stärken.

Unternehmen sollten die verbleibende Zeit bis 2026 nutzen, um ihre internen Prozesse anzupassen und sicherzustellen, dass alle Anforderungen der Richtlinie erfüllt werden. Entgelttransparenz ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch eine strategische Chance, faire Arbeitsbedingungen zu schaffen und das Vertrauen der Mitarbeitenden zu fördern.

2

FRAGEBOGEN

Ihr Status quo zur Entgelttransparenz – Finden Sie heraus, wo Sie stehen



2. Fragebogen

Mit diesem Fragebogen können Sie eine erste Einschätzung gewinnen, wie gut Ihr Unternehmen bereits auf die Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorbereitet ist. Die Fragen decken zentrale Themen wie Vergütungsstrukturen, Fairness, Umsetzung der Richtlinie und Kommunikation ab.

Nutzen Sie diese Analyse, um mögliche Lücken zu identifizieren und gezielt Maßnahmen zur Verbesserung abzuleiten. Nehmen Sie sich Zeit, die Fragen ehrlich zu beantworten – je präziser Ihre Antworten, desto wertvoller die Erkenntnisse für Ihr Unternehmen.

2.1. Transparenz der Vergütungsstrukturen

2.1.1. Wie transparent sind die Vergütungsentscheidungen im Unternehmen für die Mitarbeitenden?

- ☐ Sehr transparent
- ☐ Moderat transparent
- ☐ Wenig transparent
- ☐ Nicht transparent

Anmerkungen: _____

2.2. Umsetzung der Richtlinie

2.2.1. Hat das Unternehmen eine Strategie zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie?

- ☐ Ja, vollständig umgesetzt
- ☐ Teilweise umgesetzt
- ☐ In Planung
- ☐ Nein, keine Strategie vorhanden

Anmerkungen: _____

2.2.2 Welche Abteilungen sind an der Umsetzung der Richtlinie beteiligt?

- ☐ HR
- ☐ Compliance
- ☐ Rechtsabteilung
- ☐ Geschäftsführung
- ☐ Andere: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Anmerkungen: _____

2.3. Gleichwertigkeit von Arbeit im Unternehmen

2.3.1. Wie wird die Gleichwertigkeit von Arbeit im Unternehmen bestimmt?

- ☐ Systematische Stellenbewertung
- ☐ Individuelle Einschätzung der Führungskräfte
- ☐ Externe Beratung
- ☐ Andere Methode:

Anmerkungen: _____

2.4. Vergütungsfairness im Unternehmenskontext

2.4.1. Sind Maßnahmen zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Gehaltsfindung eingeführt worden?

- ☐ Ja, vollständig
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein

Anmerkungen: _____

2.4.2. Werden externe Vergleichsanalysen (Benchmarking) bei der Gehaltsfestlegung verwendet?

- ☐ Ja, regelmäßig
- ☐ Gelegentlich
- ☐ Selten
- ☐ Nein

Anmerkungen: _____

2.5. Maßnahmen zur Förderung der Transparenz

2.5.1. Welche Schritte wurden unternommen, um Vergütungstransparenz sicherzustellen?

- ☐ Gehaltsspannen in Stellenanzeigen angeben
- ☐ Regelmäßige Vergütungsgespräche
- ☐ Kommunikation der Gehaltsanpassungen
- ☐ Andere:

Anmerkungen: _____

2.6. Unterstützung durch Technologie

2.6.1. Werden digitale Tools zur Erfassung und Analyse von Vergütungsinformationen genutzt?

- ☐ Ja, moderne HR-Software
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein, keine Tools vorhanden

Anmerkungen: _____

2.7. Kommunikation und Schulungen

2.7.1. Werden Führungskräfte zu den Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie geschult?

- ☐ Ja, regelmäßig
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein, keine Schulungen vorhanden

Anmerkungen: _____

2.7.2. Existiert eine Kommunikationsstrategie zur Entgelttransparenz im Unternehmen?

- ☐ Ja, eine umfassende Strategie
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein, keine Strategie vorhanden

Anmerkungen: _____

2.8. Beteiligung und Feedback von Mitarbeitenden

2.8.1. Können Mitarbeitende Feedback zur Gehaltstransparenz geben?

- ☐ Ja, regelmäßig
- ☐ Gelegentlich
- ☐ Nein

Anmerkungen: _____

2.8.2. Wie wird das Feedback der Mitarbeitenden zur Gehaltstransparenz im Unternehmen berücksichtigt?

- ☐ Systematisch ausgewertet und umgesetzt
- ☐ Teilweise berücksichtigt
- ☐ Selten berücksichtigt
- ☐ Nicht berücksichtigt

Anmerkungen: _____

2.9. Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse

2.9.1. Sind die Mitarbeitenden in die Entscheidungen zu Vergütungsstrukturen eingebunden?

- ☐ Ja, vollständig
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein

Anmerkungen: _____

2.9.2. Wie wird die Nachvollziehbarkeit und Fairness der Vergütungsstrukturen sichergestellt?

- ☐ Leitlinien zur Vergütungsstruktur erstellt
- ☐ Leitlinien regelmäßig überprüft
- ☐ Schulungen zur Anwendung der Leitlinien
- ☐ Andere:

Anmerkungen: _____

2.10. Employer Branding und Recruiting

2.10.1. Wie trägt die Vergütungstransparenz zum Employer Branding bei?

- ☐ Sehr stark
- ☐ Moderat
- ☐ Wenig
- ☐ Keine Auswirkungen

Anmerkungen: _____

2.10.2. Wie kann Vergütungstransparenz im Recruiting-Prozess integriert werden?

- ☐ Gehaltsspannen in Stellenanzeigen
- ☐ Offene Kommunikation im Bewerbungsgespräch
- ☐ Vorteile der transparenten Vergütung hervorheben
- ☐ Andere:

Anmerkungen: _____

3

HANDLUNGSOPTIONEN

Von der Analyse zur Umsetzung
– Konkrete Handlungsoptionen
für Ihr Unternehmen



3. Handlungsoptionen

Nachdem Sie Ihre aktuelle Position zur Entgelttransparenz ermittelt haben, geht es nun darum, gezielt Maßnahmen abzuleiten. Die folgenden Handlungsalternativen bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, um bestehende Lücken zu schließen und Ihr Unternehmen fit für die Anforderungen der Richtlinie zu machen.

Unabhängig davon, ob Sie bereits erste Schritte unternommen haben oder noch ganz am Anfang stehen – diese Empfehlungen helfen Ihnen, Transparenz zu schaffen, Fairness zu fördern und Ihre Vergütungsstrategie zukunftssicher zu gestalten.

3.1. Transparenz der Vergütungsstrukturen

3.1.1. Wie transparent sind die Vergütungsentscheidungen für die Mitarbeitenden?

- **Jährliche Gehaltsanalysen durchführen:** Führen Sie regelmäßig Gehaltsanalysen durch, um geschlechtsspezifische Unterschiede zu identifizieren und gezielte Anpassungen vorzunehmen. Dies erhöht Fairness und Gleichstellung im Unternehmen. Nutzen Sie dabei sowohl interne Daten als auch branchenspezifische Vergleichswerte, um fundierte Entscheidungen zu treffen.
- **Automatisierte Analysen einführen:** Setzen Sie ein automatisiertes System für Gehaltsanalysen ein, um Effizienz und Genauigkeit zu steigern. Dadurch können Sie Abweichungen schnell erkennen und notwendige Anpassungen zeitnah umsetzen.
- **Ergebnisse dokumentieren und nutzen:** Dokumentieren Sie die Ergebnisse der Gehaltsanalysen detailliert und nutzen Sie diese, um die Vergütungspolitik gezielt anzupassen. Kommunizieren Sie die Ergebnisse an relevante Stakeholder, um Transparenz zu gewährleisten und das Vertrauen der Mitarbeitenden zu stärken.

3.2. Umsetzung der Richtlinie

3.2.1. Hat das Unternehmen eine Strategie zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie?

- **Strategie zur Umsetzung entwickeln:** Erarbeiten Sie eine detaillierte Strategie zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie mit klaren Zielen und konkreten Maßnahmen. Stellen Sie sicher, dass die Strategie sowohl kurzfristige als auch langfristige Ziele umfasst und die Fortschritte messbar sind.
- **Projektteam bilden:** Stellen Sie ein interdisziplinäres Projektteam aus HR, Compliance und Geschäftsführung zusammen, um die Umsetzung effektiv zu gestalten. Achten Sie darauf, dass alle relevanten Kompetenzen vertreten sind, um eine umfassende Umsetzung sicherzustellen.
- **Zeitliche Roadmap erstellen:** Entwickeln Sie eine zeitliche Roadmap mit Meilensteinen und Verantwortlichkeiten, um die Fortschritte nachverfolgen zu können. Definieren Sie konkrete Zwischenziele und stellen Sie sicher, dass regelmäßige Überprüfungen stattfinden, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.

3.2.2. Welche Abteilungen sind an der Umsetzung der Richtlinie beteiligt?

- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern:** Integrieren Sie alle relevanten Abteilungen wie HR, Compliance und die Rechtsabteilung, um eine umfassende Umsetzung der Richtlinie zu gewährleisten. Legen Sie klare Kommunikationswege fest, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten auf dem neuesten Stand sind.

- **Regelmäßige Abstimmungen organisieren:** Führen Sie monatliche Abstimmungen zwischen den Abteilungen durch, um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen. Nutzen Sie diese Treffen, um aktuelle Herausforderungen zu besprechen und Lösungen gemeinsam zu erarbeiten.
- **Aufgabenverteilung festlegen:** Definieren Sie klare Verantwortlichkeiten für jede Abteilung, um Überschneidungen zu vermeiden und eine effiziente Umsetzung zu sichern. Dokumentieren Sie die Aufgabenverteilung, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

3.3. Gleichwertigkeit von Arbeit im Unternehmen

3.3.1. Wie wird die Gleichwertigkeit von Arbeit im Unternehmen bestimmt?

- **Systematische Stellenbewertung einführen:** Nutzen Sie ein objektives Stellenbewertungssystem, um Anforderungen und Belastungen jeder Position zu bewerten. Berücksichtigen Sie dabei sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen, um eine umfassende Bewertung zu ermöglichen.
- **Externe Beratung nutzen:** Ziehen Sie externe Berater hinzu, um eine objektive Stellenbewertung sicherzustellen und Fairness zu garantieren. Externe Experten können helfen, blinde Flecken zu vermeiden und die Glaubwürdigkeit des Prozesses zu erhöhen.

3.4. Vergütungsfairness im Unternehmenskontext

3.4.1. Sind Maßnahmen zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Gehaltsfindung eingeführt worden?

- **Standards zur geschlechtergerechten Vergütung entwickeln:** Entwickeln und implementieren Sie klare Standards zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Diese Standards sollten in den gesamten Einstellungs- und Beförderungsprozessen verankert sein.
- **Regelmäßige externe Prüfung:** Lassen Sie die Vergütungspraktiken regelmäßig durch externe Prüfer auf Fairness hin untersuchen. Nutzen Sie die Ergebnisse, um gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen und kontinuierliche Verbesserungen zu gewährleisten.

3.4.2. Werden externe Vergleichsanalysen (Benchmarking) bei der Gehaltsfestlegung verwendet?

- **Regelmäßiges Benchmarking durchführen:** Vergleichen Sie die Gehaltsstrukturen regelmäßig mit marktüblichen Standards, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Nutzen Sie dazu sowohl branchenspezifische als auch regionale Vergleichswerte.

3.5. Maßnahmen zur Förderung der Transparenz

3.5.1. Welche Schritte wurden unternommen, um Vergütungstransparenz sicherzustellen?

- **Gehaltsspannen in Stellenanzeigen angeben:** Geben Sie Gehaltsspannen in Stellenanzeigen an, um Transparenz im Rekrutierungsprozess zu fördern. Dies hilft, unrealistische Gehaltsvorstellungen zu vermeiden und sorgt für Klarheit bereits zu Beginn des Bewerbungsprozesses.
- **Regelmäßige Vergütungsgespräche einführen:** Führen Sie regelmäßig Gespräche zur Vergütung mit Mitarbeitenden, um Transparenz in der Gehaltsentwicklung sicherzustellen. Klären Sie dabei auch die Kriterien für Gehaltserhöhungen, um die Erwartungen der Mitarbeitenden zu managen.

- **Kommunikation der Gehaltsanpassungen verbessern:** Kommunizieren Sie Gehaltsanpassungen klar und nachvollziehbar, um Vertrauen aufzubauen. Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeitenden die Kriterien und Entscheidungsgrundlagen für Anpassungen verstehen.

3.6. Unterstützung durch Technologie

3.6.1. Werden digitale Tools zur Erfassung und Analyse von Vergütungsinformationen genutzt?

- **Moderne HR-Software einsetzen:** Implementieren Sie moderne HR-Software, um Gehaltsanalysen zu automatisieren und regelmäßige Berichte zu erstellen. Achten Sie darauf, dass die Software benutzerfreundlich ist und alle relevanten Daten abbilden kann.
- **Effizienz steigern:** Verwenden Sie die Daten, um die Genauigkeit und Effizienz der Analysen zu verbessern. Nutzen Sie Dashboards und automatisierte Berichte, um aktuelle Entwicklungen schnell nachvollziehen zu können.

3.7. Kommunikation und Schulungen

3.7.1. Werden Führungskräfte zu den Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie geschult?

- **Regelmäßige Schulungen durchführen:** Bieten Sie regelmäßig Schulungen für Führungskräfte an, um diese mit den Anforderungen der Richtlinie vertraut zu machen. Verwenden Sie praxisnahe Beispiele, um den Führungskräften die Umsetzung im Alltag zu erleichtern.
- **Fairness und Transparenz vermitteln:** Verdeutlichen Sie den Führungskräften die Bedeutung von Fairness und Transparenz in Vergütungsfragen. Betonen Sie dabei auch die positiven Auswirkungen auf Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgebermarke.

3.7.2. Existiert eine Kommunikationsstrategie zur Entgelttransparenz im Unternehmen?

- **Kommunikationsstrategie entwickeln:** Entwickeln Sie eine klare Kommunikationsstrategie, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig informiert werden. Definieren Sie dabei die Zielgruppen und die passenden Kommunikationsmittel.
- **Interne Informationskanäle nutzen:** Nutzen Sie Newsletter und Workshops, um Informationen zur Vergütungstransparenz zu vermitteln. Stellen Sie sicher, dass die Informationen sowohl schriftlich als auch mündlich vermittelt werden, um alle Mitarbeitenden zu erreichen.

3.8. Beteiligung und Feedback von Mitarbeitenden

3.8.1. Können Mitarbeitende Feedback zur Gehaltstransparenz geben?

- **Regelmäßige Feedbackmöglichkeiten schaffen:** Bieten Sie regelmäßige Umfragen und Gespräche an, damit Mitarbeitende Feedback zur Gehaltstransparenz geben können. Stellen Sie sicher, dass das Feedback anonym abgegeben werden kann, um ehrliche Rückmeldungen zu fördern.
- **Feedback in Maßnahmen umsetzen:** Setzen Sie das Feedback in konkrete Maßnahmen um und informieren Sie die Mitarbeitenden über die vorgenommenen Änderungen. Zeigen Sie, dass das Feedback wertgeschätzt wird und zu Verbesserungen führt.

3.8.2. Wie wird das Feedback der Mitarbeitenden zur Gehaltstransparenz im Unternehmen berücksichtigt?

- **Prozess zur Feedbackauswertung etablieren:** Werten Sie das gesammelte Feedback systematisch aus und setzen Sie Verbesserungsmaßnahmen um. Stellen Sie sicher, dass der gesamte Prozess dokumentiert wird, um Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.
- **Zeitraumen für Maßnahmen festlegen:** Setzen Sie einen klaren Zeitrahmen für die Umsetzung der Feedback-basierten Maßnahmen. Kommunizieren Sie den Zeitplan und die Fortschritte an die Mitarbeitenden, um deren Engagement zu fördern.

3.9. Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse

3.9.1. Sind die Mitarbeitenden in die Entscheidungen zu Vergütungsstrukturen eingebunden?

- **Mitarbeitendenbeteiligung fördern:** Stellen Sie sicher, dass Mitarbeitende aktiv in Entscheidungen zu Vergütungsstrukturen eingebunden werden. Organisieren Sie Workshops oder Fokusgruppen, in denen Mitarbeitende ihre Perspektiven einbringen können.

3.9.2. Wie wird die Nachvollziehbarkeit und Fairness der Vergütungsstrukturen sichergestellt?

- **Leitlinien zur Vergütungsstruktur erstellen:** Erstellen und dokumentieren Sie Leitlinien, die für alle Mitarbeitenden zugänglich sind. Diese Leitlinien sollten klar verständlich und frei von Fachjargon sein.
- **Leitlinien regelmäßig überprüfen:** Überprüfen und aktualisieren Sie die Leitlinien regelmäßig, um ihre Relevanz sicherzustellen. Stellen Sie sicher, dass die Leitlinien an veränderte Rahmenbedingungen und Marktstandards angepasst werden.
- **Schulungen zur Anwendung der Leitlinien:** Schulen Sie Führungskräfte, damit die Leitlinien konsequent und fair angewendet werden. Verwenden Sie praxisnahe Fallstudien, um die Anwendung im Alltag zu erleichtern.
- **Feedbackschleifen einrichten:** Erlauben Sie Mitarbeitenden, Feedback zu den Leitlinien zu geben und nutzen Sie dieses zur Verbesserung. Richten Sie hierfür regelmäßige Feedbackgespräche oder anonyme Feedbackmöglichkeiten ein.
- **Dokumentation sicherstellen:** Dokumentieren Sie alle Entscheidungen zur Vergütung, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Nutzen Sie ein zentrales System, um die Dokumentation für alle relevanten Stakeholder zugänglich zu machen.

3.10. Employer Branding und Recruiting

3.10.1. Wie trägt die Vergütungstransparenz zum Employer Branding bei?

- **Transparenz als Wettbewerbsvorteil nutzen:** Nutzen Sie die Vergütungstransparenz als Bestandteil Ihrer Employer-Branding-Strategie, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Eine transparente Vergütungspolitik zeigt potenziellen Mitarbeitenden, dass Fairness und Gleichbehandlung im Unternehmen gelebt werden.
- **Kommunikation in der Außenwirkung stärken:** Heben Sie in Ihren Kommunikationsmaterialien, auf der Karriereseite und in Social-Media-Kanälen die transparente Vergütungspolitik hervor. Dies schafft Vertrauen und hebt Sie von der Konkurrenz ab.

- **Einbindung von Mitarbeitenden in Kommunikationsmaßnahmen:** Lassen Sie Mitarbeitende als Botschafter auftreten, die über die Vorteile einer transparenten Vergütungspolitik berichten. Authentische Erfahrungsberichte stärken die Glaubwürdigkeit und Attraktivität des Unternehmens.

3.10.2. Wie kann Vergütungstransparenz im Recruiting-Prozess integriert werden?

- **Gehaltsspannen in Stellenanzeigen angeben:** Geben Sie klare Gehaltsspannen in Stellenanzeigen an, um Kandidaten eine realistische Vorstellung der Vergütung zu vermitteln und frühzeitig Vertrauen aufzubauen.
- **Offene Kommunikation im Bewerbungsgespräch:** Stellen Sie sicher, dass im Bewerbungsgespräch die Vergütungsstruktur und die Kriterien für Gehaltsentwicklungen offen besprochen werden. Kandidaten sollen nachvollziehen können, wie Entscheidungen getroffen werden.
- **Vorteile der transparenten Vergütung hervorheben:** Betonen Sie im Recruiting-Prozess die Vorteile Ihrer Vergütungstransparenz, wie zum Beispiel die Vermeidung von Diskriminierung und die Förderung einer fairen Bezahlung. Dies hilft, die besten Talente anzuziehen, die Wert auf Offenheit und Fairness legen.
- **Schulungen für Recruiter anbieten:** Schulen Sie Ihre Recruiter, damit sie die Vergütungstransparenz effektiv im Recruiting-Prozess kommunizieren können. Dies stellt sicher, dass Kandidaten von Anfang an über die Gehaltspolitik des Unternehmens gut informiert sind.



4

NÄCHSTE SCHRITTE

Sie benötigen Unterstützung?

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie erfordert nicht nur eine Bestandsaufnahme, sondern auch strategische Maßnahmen und eine konsequente Umsetzung im Unternehmen. Nutzen Sie die Erkenntnisse aus diesem Fragebogen und die vorgeschlagenen Handlungsalternativen, um konkrete Schritte für Ihr Unternehmen zu planen.

Falls Sie weiterführende Unterstützung wünschen, stehen Ihnen Anna Radine und Mark Huschenbeth als erfahrene Partner zur Seite. Gemeinsam entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen, um Entgelttransparenz erfolgreich umzusetzen und langfristig davon zu profitieren.

Kontaktieren Sie uns gerne für ein unverbindliches Beratungsgespräch.



Anna Radine

Rechtsanwältin bei AHW



+49 2236 3982-728



anna.radine@ahw-unternehmerkanzlei.de



Mark Huschenbeth

Geschäftsführer HR Solvia



+49 (0) 170 3681 017



mark.huschenbeth@hrsolvvia.de

