

B E R E I T S C H A F T S - C H E C K L I S T E

Bereitschafts-Checkliste zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Eine schnelle Selbstprüfung der wichtigsten Arbeitgeberpflichten nach dem EU-Richtlinien-Basisstand. Haken Sie ab, was bereits vorhanden ist, und nutzen Sie die Lücken zur Planung.

Erstellt am 2 August 2026

1

Einstellung und Stellenanzeigen

- ☐ Stellenanzeigen nennen das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne.
- ☐ Bewerber erhalten die Entgeltinformation vor dem Vorstellungsgespräch.
- ☐ In Anzeigen, Bewerbungsformularen oder Gesprächen werden keine Fragen zur Gehaltshistorie gestellt.
- ☐ Stellenbezeichnungen, Anzeigen und Auswahlverfahren sind geschlechtsneutral formuliert.

2

Informationsrechte der Beschäftigten

- ☐ Beschäftigte werden jährlich auf ihr Recht hingewiesen, Entgeltinformationen anzufordern.
- ☐ Sie können individuelle und durchschnittliche Entgeltniveaus nach Geschlecht für vergleichbare Rollen bereitstellen.
- ☐ Keine Geheimhaltungsklauseln hindern Beschäftigte daran, über ihr Entgelt zu sprechen.

3

Entgeltstruktur und Gleichwertigkeit

- ☐ Rollen sind anhand objektiver Kriterien zu Gruppen gleicher oder gleichwertiger Arbeit zusammengefasst.
- ☐ Kriterien für Entgelt und Entgeltentwicklung sind objektiv, geschlechtsneutral und dokumentiert.

4

Berichterstattung zum Lohngefälle

- ☐ Sie wissen, welche Berichtsschwelle und Frist für jede Rechtseinheit gelten.
- ☐ Sie haben Ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Beschäftigtengruppen abgeschätzt.
- ☐ Berichtsdaten und -prozesse stehen vor Ihrer ersten Frist bereit.

5

Gemeinsame Entgeltbewertung

- ☐ Sie haben ein Verfahren, um auf ein ungerechtfertigtes Gefälle von 5 % oder mehr zu reagieren, das nicht binnen sechs Monaten geschlossen wurde.
- ☐ Arbeitnehmervertretungen können bei Bedarf in eine gemeinsame Entgeltbewertung einbezogen werden.

Diese Checkliste beschreibt den EU-Richtlinien-Basisstand und stellt allgemeine Informationen dar, keine Rechtsberatung. Nationale Umsetzungsgesetze unterscheiden sich und können zusätzliche oder frühere Pflichten vorsehen. Klären Sie die Lage für jedes Land mit einem qualifizierten örtlichen Berater.