Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Readiness-Check Entgelttransparenz

Selbsteinschätzung mit zwanzig Fragen zu den Pflichten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, von der Stellenanzeige bis zum Entgeltbericht, mit Punktwertung und Auswertung je Handlungsfeld.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

HR-Leitung · Geschäftsführung · Compensation & Benefits · Betriebsrat
Unternehmen ab rund 50 Beschäftigten im EU-Raum

WORUM ES GEHT

Eine Standortbestimmung in zwanzig Fragen

Der Check deckt die Handlungsfelder der Richtlinie ab, von Recruiting und Vergütungsstruktur über Auskunft und Bericht bis zur Organisation des Vorhabens. Er ersetzt keine Prüfung im Einzelnen, zeigt aber, wo Ihr Unternehmen gut aufgestellt ist und wo die Vorarbeit am längsten dauern wird.

Beantworten Sie die Fragen möglichst gemeinsam mit den Personen, die die jeweiligen Prozesse verantworten; Einschätzungen aus einer einzelnen Abteilung fallen erfahrungsgemäß zu optimistisch aus. Für die Datengrundlage der Entgeltanalyse enthält unser Leitfaden zur Entgeltanalyse-Readiness zwölf vertiefende Fragen.

SO WERTEN SIE AUS

Zählen Sie „Ja“ mit zwei Punkten, „Teilweise“ mit einem und „Nein“ mit keinem. Je Handlungsfeld sind acht Punkte möglich, insgesamt vierzig.

01 Zwanzig Fragen an Ihr Unternehmen

Kreuzen Sie je Frage eine Antwort an. „Teilweise“ gilt, wenn die Anforderung für einen Teil der Belegschaft oder in Ansätzen erfüllt ist.

	JA	TEILW.	NEIN
RECRUITING			
Stellenanzeigen nennen das Einstiegsentgelt oder eine Spanne, oder Bewerbende erhalten die Angabe vor dem ersten Gespräch.	☐	☐	☐
Die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist aus Formularen und Gesprächsleitfäden entfernt.	☐	☐	☐
Die Kriterien für die Einordnung des Einstiegsentgelts sind schriftlich festgelegt.	☐	☐	☐
Stellentitel und Ausschreibungstexte werden vor der Veröffentlichung auf geschlechtsneutrale Formulierung geprüft.	☐	☐	☐
VERGÜTUNGSSTRUKTUR			
Alle Stellen sind nach einem Bewertungssystem eingestuft, das Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen berücksichtigt.	☐	☐	☐
Für jede Entgeltgruppe gibt es ein Gehaltsband mit Minimum und Maximum.	☐	☐	☐
Die Kriterien für Gehaltsentwicklung und Höhergruppierung sind beschrieben und für die Beschäftigten zugänglich.	☐	☐	☐
Vertragsklauseln, die Gespräche über das eigene Gehalt untersagen, sind entfernt oder werden nicht mehr angewendet.	☐	☐	☐

	JA	TEILW.	NEIN
AUSKUNFT			
Es ist festgelegt, wer Auskunftsersuchen entgegennimmt und bearbeitet.	☐	☐	☐
Eine Auskunft mit durchschnittlichen Entgelten je Geschlecht und Vergleichsgruppe lässt sich innerhalb von zwei Monaten erstellen.	☐	☐	☐
Die Beschäftigten werden jährlich über ihr Auskunftsrecht informiert.	☐	☐	☐
Musterschreiben für Eingangsbestätigung und Auskunft liegen vor.	☐	☐	☐
BERICHT UND ANALYSE			
Grundgehalt und variable Bestandteile sind für alle Beschäftigten getrennt und auf Vollzeit hochgerechnet auswertbar.	☐	☐	☐
Die Kennzahlen nach Artikel 9 wurden mindestens einmal probeweise berechnet.	☐	☐	☐
Unterschiede von 5 % und mehr in Gruppen gleichwertiger Arbeit sind bekannt und untersucht.	☐	☐	☐
Es ist bekannt, ab welchem Jahr und in welchem Turnus Ihr Unternehmen berichten muss.	☐	☐	☐
ORGANISATION			
Eine Person oder ein Gremium ist für die Umsetzung verantwortlich und verfügt über ein Budget.	☐	☐	☐
Die Arbeitnehmervertretung ist informiert und in die Planung eingebunden.	☐	☐	☐
Die Verarbeitung der Entgeltdaten ist datenschutzrechtlich dokumentiert.	☐	☐	☐
Führungskräfte mit Personalverantwortung sind zu Auskunftsrecht und Gesprächsführung geschult.	☐	☐	☐

02 Ihr Ergebnis

Tragen Sie die Punkte je Handlungsfeld ein. Die Summe ordnet das Gesamtergebnis ein, die einzelnen Felder zeigen, wo Sie ansetzen sollten.

HANDLUNGSFELD	IHRE PUNKTE	MÖGLICH
Recruiting		8
Vergütungsstruktur		8
Auskunft		8
Bericht und Analyse		8
Organisation		8
Gesamt		**40**

32–40
PUNKTE

gut vorbereitet. Die Grundlagen stehen. Prüfen Sie die Handlungsfelder mit weniger als sechs Punkten und rechnen Sie den Entgeltbericht einmal vollständig durch, bevor er Pflicht wird.

20–31
PUNKTE

Grundlagen vorhanden. Einzelne Pflichten sind abgedeckt, andere nicht. Beginnen Sie mit der Vergütungsstruktur, weil Auskunft und Bericht auf der Stellenbewertung aufbauen.

0–19
PUNKTE

Vorarbeit erforderlich. Planen Sie die Umsetzung als Projekt mit mindestens zwölf Monaten Vorlauf. Stellenbewertung und

Datengrundlage brauchen die meiste Zeit und bedingen alles Weitere.

ZUR REIHENFOLGE

Ein niedriger Wert bei der Vergütungsstruktur wiegt schwerer als in den anderen Feldern. Ohne Gruppen gleichwertiger Arbeit lassen sich weder Auskünfte noch die Kennzahl g) des Entgeltberichts belastbar erstellen.

Sie haben die Daten.
Wir haben die Umsetzung.

Der Pay Transparency Assistant rechnet Entgeltgleichheitsanalysen nach den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: statistisch belastbar, nachvollziehbar dokumentiert und auf deutsche Mitbestimmung ausgelegt. Für die gemeinsame Entgeltbewertung steht zusätzlich ein Joint Pay Assessment Tool bereit, das Gruppenanalysen und Paarvergleiche abdeckt.

Fedeja
People Analytics

ÜBER FEDEJA PEOPLE ANALYTICS

Wir entwickeln Analysewerkzeuge für Entgeltgleichheit und Vergütungsstruktur im EU-Raum. Statt fester Auswertungsschemata bilden wir Ihre Strukturen ab: Sie sehen, wo Ihre Entgeltunterschiede herkommen, und können Anpassungen simulieren, bevor Sie diese beschließen. Auf dem Weg dorthin beraten wir Sie begleitend und bringen unsere mehrjährige Erfahrung aus Entgeltprojekten ein.

KONTAKT

Fedeja People Analytics GmbH
pay-transparency-assistant.eu

WEITERE VORLAGEN

Diese und weitere Vorlagen zur Entgelttransparenz stehen auf pay-transparency-assistant.eu zum Download bereit.

Hinweis: Diese Vorlage dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie ersetzt weder die Prüfung des Einzelfalls noch die Abstimmung mit rechtlichem Beistand oder der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Der Stand der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in deutsches Recht ist zum Zeitpunkt der Erstellung offen; Angaben zur Rechtslage geben den Stand September 2026 wieder. · © 2026 Fedeja People Analytics GmbH