

# ETG-CHECKLISTE

## Entgelttransparenz- gesetz



# ETG einfach erklärt

Die Europäische Union hat neue Regeln für mehr Lohngleichheit beschlossen. Ausgangspunkt ist der sogenannte **Gender Pay Gap**, also der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern.

In Deutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2024 bei **16 Prozent**, der bereinigte Wert bei 6 Prozent. Vor diesem Hintergrund haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 beschlossen.

Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, für mehr Transparenz bei Gehältern, bessere Auskunftsrechte und wirksamere Kontrollen zu sorgen. Ziel ist, den Grundsatz „**gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit**“ in der Praxis besser durchzusetzen.

In Deutschland gibt es schon seit dem **6. Juli 2017** das Entgelttransparenzgesetz. Es regelt bereits heute unter anderem das Verbot geschlechtsbezogener Entgeltbenachteiligung, einen individuellen Auskunftsanspruch und Berichtspflichten für bestimmte größere Arbeitgeber.

Die neue EU-Richtlinie geht aber weiter. Sie muss bis **spätestens 7. Juni 2026** in deutsches Recht umgesetzt werden. Zuständig für die Umsetzung ist der deutsche Gesetzgeber, also vor allem Bundestag und Bundesrat.

Unternehmen sollten deshalb **schon jetzt** prüfen, ob Vergütungssysteme, Bewerbungsprozesse und HR-Daten den künftigen Transparenzanforderungen standhalten.

Denn auch wenn die konkrete deutsche Ausgestaltung noch vom Umsetzungsgesetz abhängt, ist die Richtung klar: **mehr Transparenz, mehr Dokumentation und mehr Nachweisbarkeit bei Entgeltentscheidungen.**

# Die 5 wichtigsten Fragen

## Welche Pflichten kommen auf Arbeitgeber zu?

Arbeitgeber sind künftig verpflichtet, regelmäßig über **geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede (Gender Pay Gap)** zu berichten. Die Pflichten sind nach Unternehmensgröße gestaffelt.

**Überschreitet die Differenz 5 %** und ist **nicht objektiv begründbar**, müssen Arbeitgeber gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung Maßnahmen zur Entgeltkorrektur einleiten.

## Sind auch kleine Unternehmen betroffen?

Ja, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie **betrifft grundsätzlich alle Arbeitgeber**, unabhängig von der Unternehmensgröße. Allerdings sind nicht alle Pflichten gleich ausgestaltet: Während Auskunftsrechte und Transparenz im Recruiting für alle Unternehmen gelten, greifen formale Berichtspflichten erst ab 100 Mitarbeitenden.

## Was ändert sich im Recruiting?

Bewerber sollen künftig **vor der Einstellung** Informationen zum Einstiegsgehalt oder zur Gehaltsspanne erhalten. Außerdem müssen Stellenanzeigen und Jobtitel diskriminierungsfrei gestaltet sein.

Die Richtlinie will zudem verhindern, dass **frühere Gehälter** die neue Vergütung prägen. Deshalb sollten Unternehmen ihre Formulare, Gesprächsleitfäden und Stellenanzeigen überprüfen.

## Welche Konsequenzen drohen?

Bei Verstößen drohen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, behördliche Sanktionen sowie eine Beweislastumkehr zugunsten der Beschäftigten.

## Welche Tools helfen?

In der **Praxis** hilft **Sage HR** dabei, Ordnung und Struktur in die HR-Daten zu bringen. Mit **Sage HR** können Unternehmen ihre Stellen, Rollen, Verantwortlichkeiten und Qualifikationen sauber dokumentieren. Dadurch wird deutlich, **welche Tätigkeiten** gleich oder gleichwertig sind.

Gleichzeitig lassen sich objektive, geschlechtsneutrale Bedingungen für Rollen und Entwicklungsschritte festhalten, was Arbeitgebern hilft, Gehaltsentscheidungen sachlich und nachvollziehbar zu begründen.

# ETG-Checkliste für Arbeitgeber

1

## Vergütungssysteme prüfen

- ☐ Alle Entgeltbestandteile erfassen (Boni, Provisionen, Sachleistungen)
- ☐ Vergleichbare Tätigkeiten sauber zuordnen
- ☐ Objektive Vergütungskriterien definieren
- ☐ Bestehende Entgeltunterschiede auf sachliche Gründe prüfen
- ☐ Gehaltsbänder und Eingruppierungslogik dokumentieren

2

## Recruiting und Stellenanzeigen anpassen

- ☐ Einstiegsgehalt oder Gehaltsspanne je Stelle festlegen
- ☐ Stellenanzeigen und Jobtitel geschlechtsneutral formulieren
- ☐ Fragen nach aktuellem oder früherem Gehalt streichen
- ☐ Recruiter und Führungskräfte schulen
- ☐ Gehaltsbänder und Eingruppierungslogik dokumentieren

3

## Informationspflichten gegenüber Beschäftigten vorbereiten

- ☐ Informationen barrierefrei aufbereiten
- ☐ Kommunikationsweg intern festlegen

4

## Prozess für Auskunftersuchen aufsetzen

- Zuständigkeiten intern festlegen
- Vergleichsgruppen und Datengrundlagen definieren
- Antwortvorlagen und Standardformulare erstellen
- Fristenmanagement einrichten
- Beschäftigte jährlich über ihr Auskunftsrecht informieren

5

## HR-, Payroll- und Reporting-Daten aktualisieren

- Prüfen, ob Systeme die nötigen Daten getrennt ausweisen
- Auswertungen nach Geschlecht und Arbeitnehmergruppen ermöglichen
- Datenqualität und Begriffslogik vereinheitlichen
- Interne Verantwortlichkeit für Reporting festlegen

6

## Berichtspflichten und Eskalationsfälle vorbereiten

- Betriebsrat oder Arbeitnehmervertreter früh einbinden
- Kennzahlen für den Entgeltbericht vorab definieren
- Auffällige Lücken frühzeitig intern untersuchen
- Prüfen, ob die Berichtspflicht greift

### Berichtspflichtgrenzen

**100–149 Beschäftigte:**  
ab 7. Juni 2031 alle drei Jahre

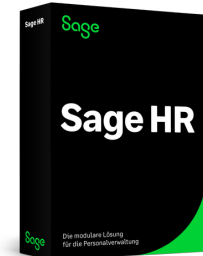
**150–249 Beschäftigte:**  
ab 7. Juni 2027 alle drei Jahre

**>250 Beschäftigte:**  
ab 7. Juni 2027 jährlich

## Transparenzhinweis

---

Diese Checkliste ist in Kooperation mit **Sage** entstanden. Die bevorstehenden Vorgaben zur Entgelttransparenz machen deutlich, wie wichtig klare Vergütungskriterien, saubere HR-Prozesse und nachvollziehbare Dokumentation sind. Digitale HR-Lösungen wie **Sage HR** können Unternehmen dabei unterstützen, Personalprozesse zentral zu bündeln und organisatorische Anforderungen effizienter abzubilden.



→ **Jetzt testen!**

## Impressum

### Head-Office und Postanschrift

---

#### **Passion4Business GmbH**

Giesebrechtstraße 3, 10629 Berlin  
Telefon: 030 - 8510 3146  
[www.passion4business.de](http://www.passion4business.de)  
[www.fuer-gruender.de](http://www.fuer-gruender.de)

### Haftungsausschluss:

---

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts übernimmt die Redaktion keine Gewähr.

## Kanäle von Für Gründer



[www.fuer-gruender.de](http://www.fuer-gruender.de)



[fuer-gruender.de](http://fuer-gruender.de)



**Newsletter**



**Besser Gründen**

## Für Gründer

Für-Gründer. Das ist nicht nur unser Name, sondern auch unsere Einstellung. Als verlässlicher Partner helfen wir Gründern, Selbstständigen und jungen Unternehmen besser zu planen, effizienter zu gründen und erfolgreicher zu wachsen. Auf diese Weise fördern wir Unternehmertum in Deutschland. Mit uns werden Gründer Unternehmerhelden.