



**RÖDL**

# Transparente Vergütung

Herausforderungen und Risiken. Was Sie beachten sollten.

Es geht nicht nur darum, wie viel Sie Ihren Mitarbeitern für ihre Arbeit bezahlen. Entscheidend ist, ob und wie sich die Höhe der Vergütung vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Diskriminierungsverbots begründen lässt.

Die Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie und der darauf basierenden tschechischen Rechtsvorschriften geht weit über bloße administrative Änderungen hinaus. Sie stellt einen grundlegenden Perspektivwechsel von Staat und Beschäftigten auf die Vergütungspolitik von Unternehmen dar.

## Warum gerade jetzt?

Die EU und die Mitgliedstaaten führen neue Anforderungen an die Entgelttransparenz und die Rechte von Beschäftigten ein

- **EU-Richtlinie 2023/970:** Die Umsetzungsfrist endet am 7. Juni 2026
- **Novelle des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs und weiterer Rechtsvorschriften:** Das Inkrafttreten wird zum 1. Januar 2027 erwartet, einzelne Pflichten werden dabei bis zum 1. Januar 2028 aufgeschoben
- **Neue Befugnisse:** Stärkere Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden und der Ombudsstelle (öffentlicher Rechtsschutzbeauftragter) bei Kontrollen
- **Pflicht zur Einführung eines Vergütungssystems:** Auch für Leiharbeitnehmer
- **Offenlegungspflichten:** Arbeitgeber werden verpflichtet, Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern offenzulegen

Bereiten Sie sich jetzt auf grundlegende Veränderungen vor

## Wo entstehen Risiken?

Problematisch ist, wenn ein Unternehmen über keine klar definierten und transparenten objektiven Kriterien für die Vergütung seiner Mitarbeiter verfügt

### Risiken entstehen insbesondere, wenn:

- die Vergütung das Ergebnis rein individueller Verhandlungen ohne Bezug auf ein strukturiertes System ist
- Vertraulichkeitsklauseln hinsichtlich der Vergütung bestehen
- neue Mitarbeiter deutlich besser vergütet werden als bestehende Beschäftigte in vergleichbaren Positionen
- transparente Kriterien für die Gewährung von Boni und variablen Vergütungsbestandteilen fehlen
- Entscheidend sind Objektivität und Geschlechtsneutralität

Beugen Sie Risiken rechtzeitig vor

# Auswirkungen

Fehlende Transparenz führt zu erheblichen rechtlichen, finanziellen und Reputationsrisiken

- **Bußgelder durch die Arbeitsaufsichtsbehörden:** Bis zu 1.000.000 CZK
- **Gerichtsverfahren:** Klagen auf Nachzahlung von Vergütung – auch mehrere Jahre rückwirkend (Änderung der Verjährungsregelungen)
- **Umkehr der Beweislast:** Der Arbeitgeber muss vor Gericht nachweisen, dass keine Diskriminierung des klagenden Arbeitnehmers vorliegt
- **Reputationsrisiken:** Verpflichtende Veröffentlichung von Statistiken zu Entgeltunterschieden

Rechtssicherheit ohne Bußgelder und Sanktionen

# Ihr Vorteil

Vergütungsaudit » Einklang mit der neuen Gesetzgebung

## Sie erfahren:

- welche Mitarbeitergruppen aus rechtlicher Sicht besonders risikobehaftet sind
- ob Ihre Vergütungskriterien einer gerichtlichen Überprüfung und behördlichen Kontrolle standhalten
- wie Sie Stellenausschreibungen und die Kommunikation zur Vergütung mit Bewerbern rechtssicher gestalten
- wie Sie Berichtspflichten effizient erfüllen, ohne Ihr betriebliches Know-how zu gefährden
- und Sie erhalten einen Überblick, eine Struktur und konkrete Empfehlungen für eine rechtssichere Vergütung

Gesetzkonforme Vergütung



# Wie läuft ein Transparenz-Audit ab?

1. **Analyse (Screening):** Identifizierung von Entgeltunterschieden (Pay Gap) und Überprüfung bestehender Vergütungsregelungen
2. **Kategorisierung:** Zuordnung von Positionen zu Gruppen nach dem Prinzip „gleichwertige Arbeit“ (nicht nur anhand bloßer Stellenbezeichnungen)
3. **Systemgestaltung:** Vorschläge zu Anpassungen interner Regelungen und Kriterien zur Bewertung von Arbeit
4. **Vorbereitung auf Kontrollen:** Vorbereitung auf Berichtspflichten und Informationsanfragen von Beschäftigten

Schnelle grundlegende Analyse



## Ergebnis

- Übersicht über Entgeltrisiken (Risk Map) sowie Identifizierung kritischer Unterschiede
- Klassifizierung von Arbeitsstellen nach gesetzlichen Kriterien (Komplexität, Verantwortung, Belastung)
- Konkrete Empfehlungen zur Anpassung von Verträgen und Vergütungsvereinbarungen
- Methodik für Rekrutierungsprozesse
- Erstellen von Reportings mithilfe einer IT-Plattform

## Nächster Schritt

Kontaktieren Sie uns, um die Transparenz Ihres Vergütungssystems prüfen zu lassen. So können Sie Risiken frühzeitig identifizieren.

## Ihre Ansprechpartner



**Mgr. Václav Vlk**  
Associate Partner  
Rechtsanwalt (Tschechien)  
T +420 236 163 720  
vaclav.vlk@roedl.com



**Alena Spilková**  
Associate Partner  
Unternehmensberaterin  
T +420 236 163 111  
alena.spilkova@roedl.com

# Wir ebnen Wege. Weltweit.



**Czech Law Firm  
of the Year 2012–2025**