



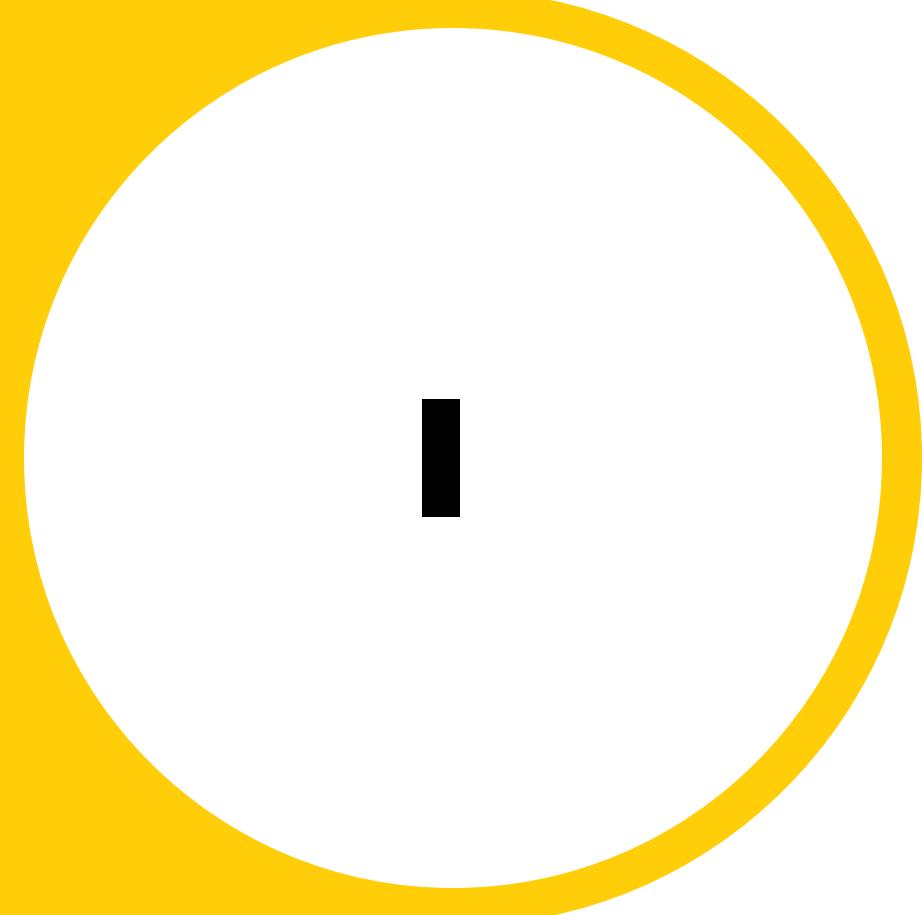
EU-ENTGELT- TRANZPARENZ RICHTLINIE

STATUS QUO UND HANDLUNGSFELDER

Prof. Dr. Jutta Rump
Anna-Maria Ogermann

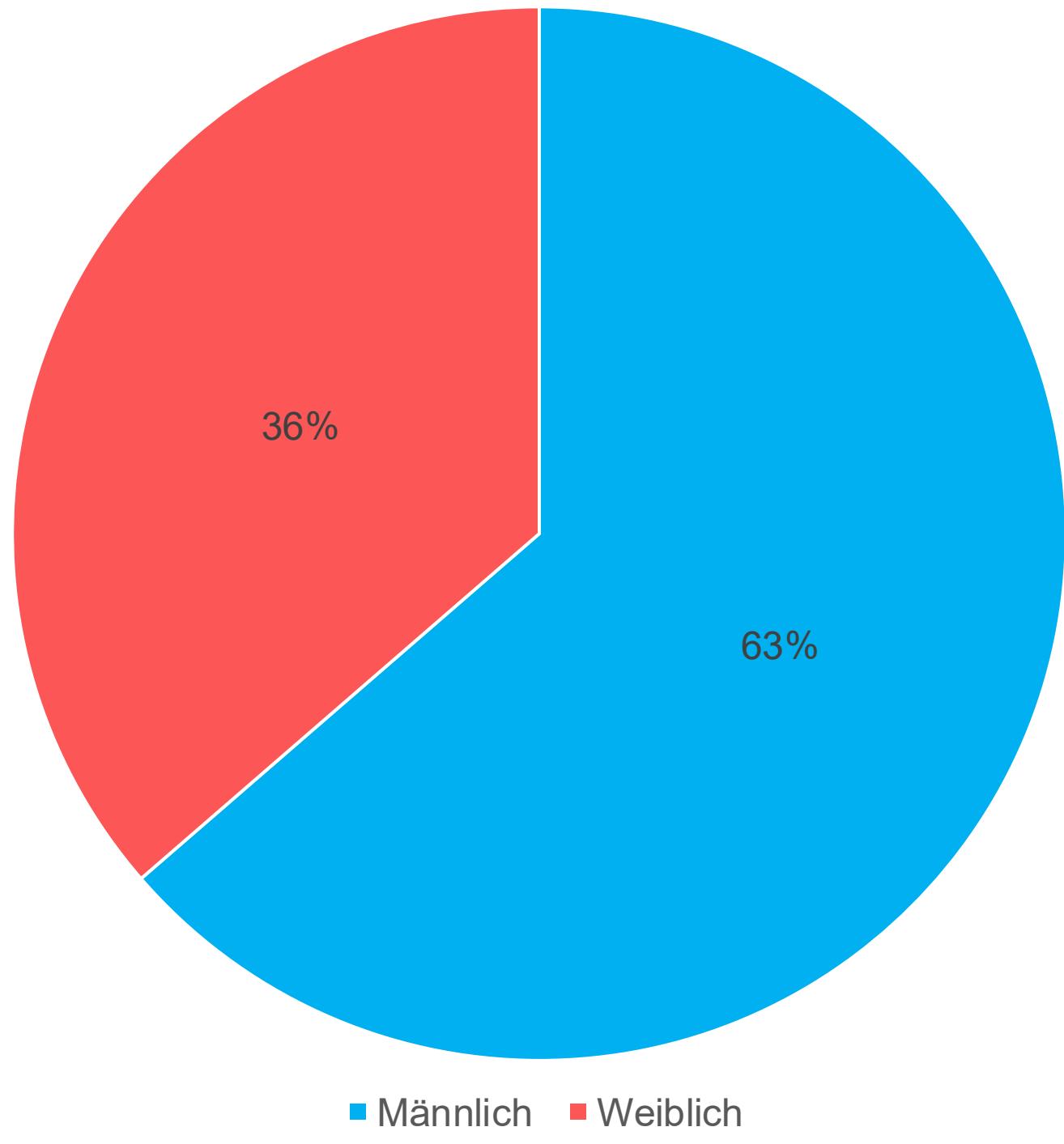
Inhalt

- I Soziodemographische Fragen
- II Status Quo im Unternehmen
- III Wahrnehmung und Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- IV Mögliche Gründe für Lohnunterschiede bei gleicher / ähnlicher Arbeit
- V Mögliche Effekte, wenn bei Pay Gap sichtbar wird
- VI Mögliche Maßnahmen zur Vermeidung / Reduzierung von Pay Gaps
- VII Herausforderungen bei der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- VIII Chancen bei der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- IX Fazit und Handlungsempfehlungen



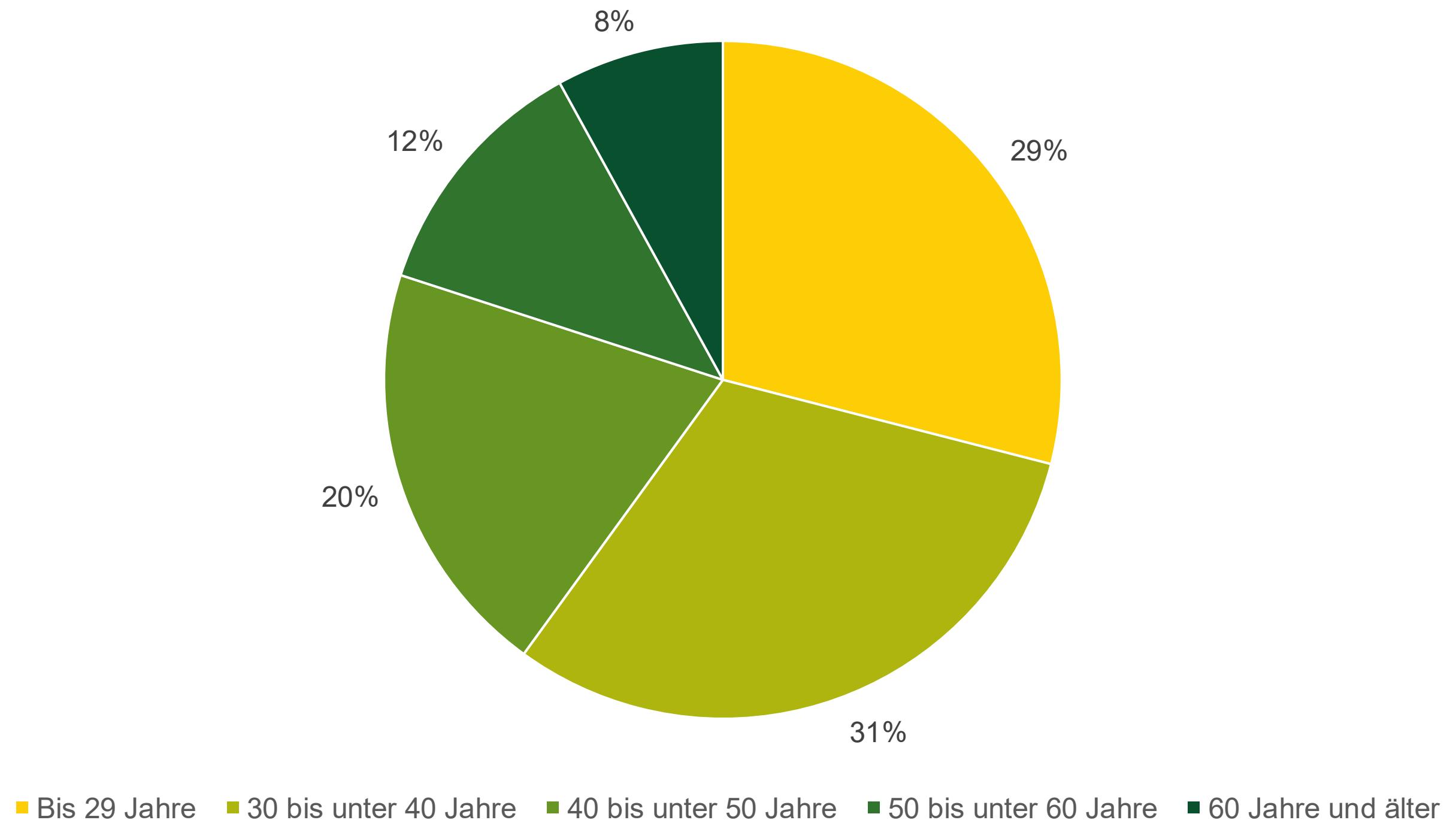
Soziodemographiche Fragen

1 Geschlecht



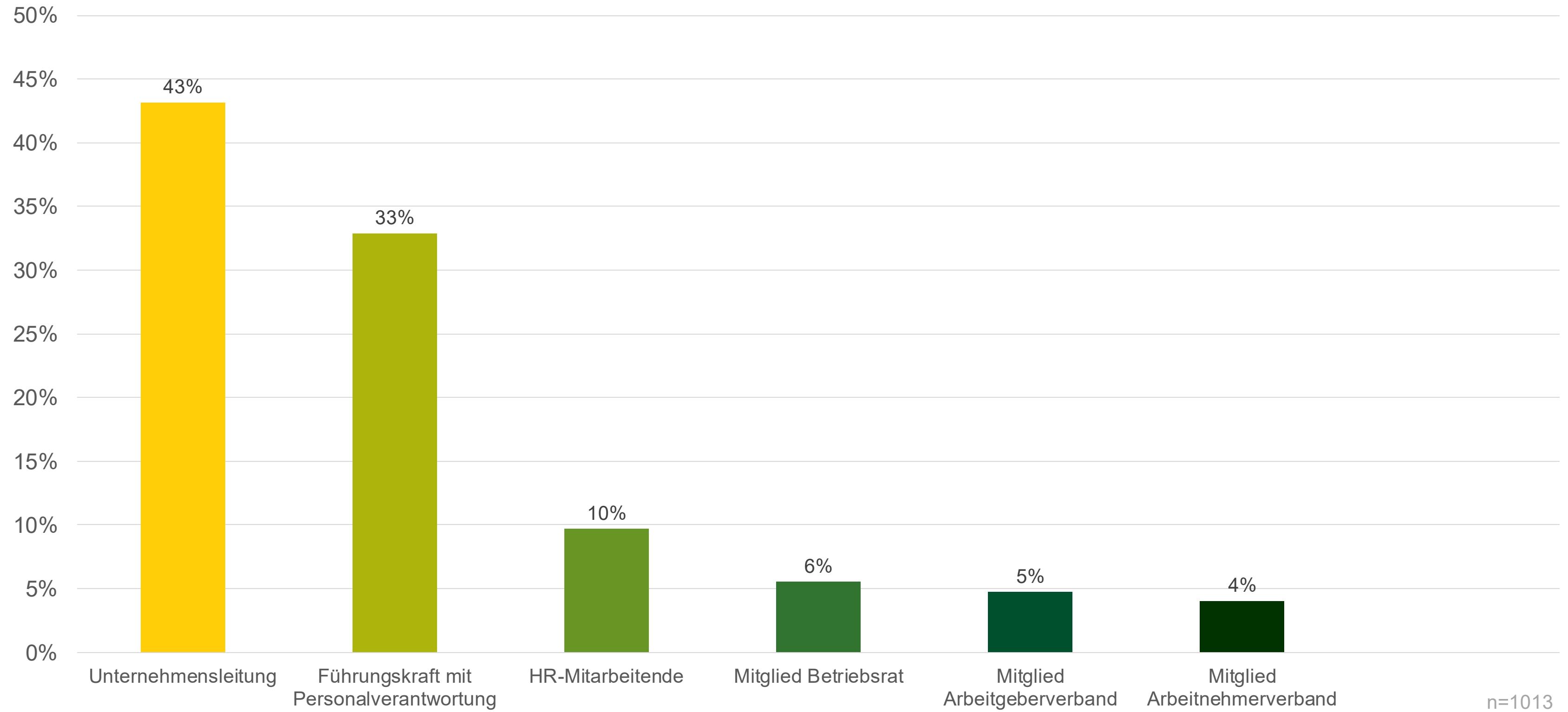
n=1013

2 Alter

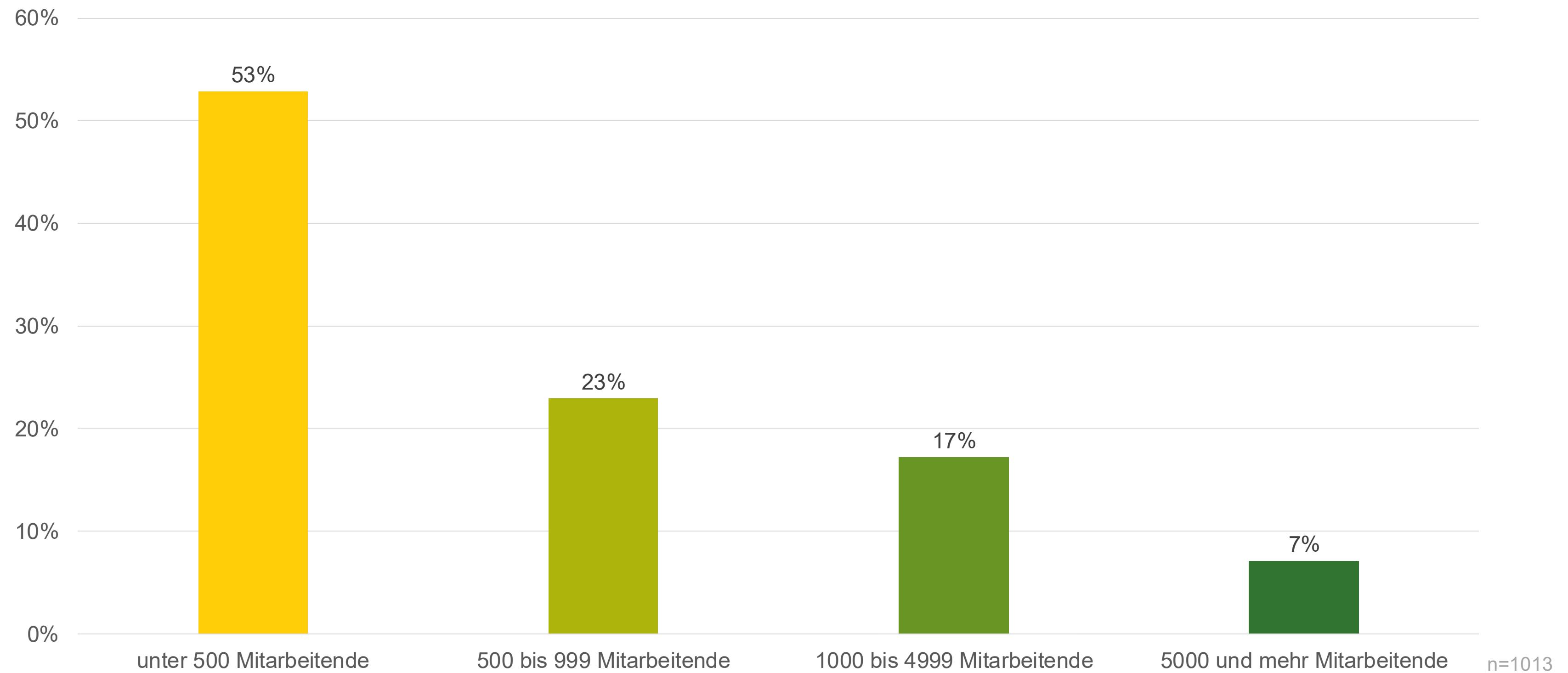


n=1013

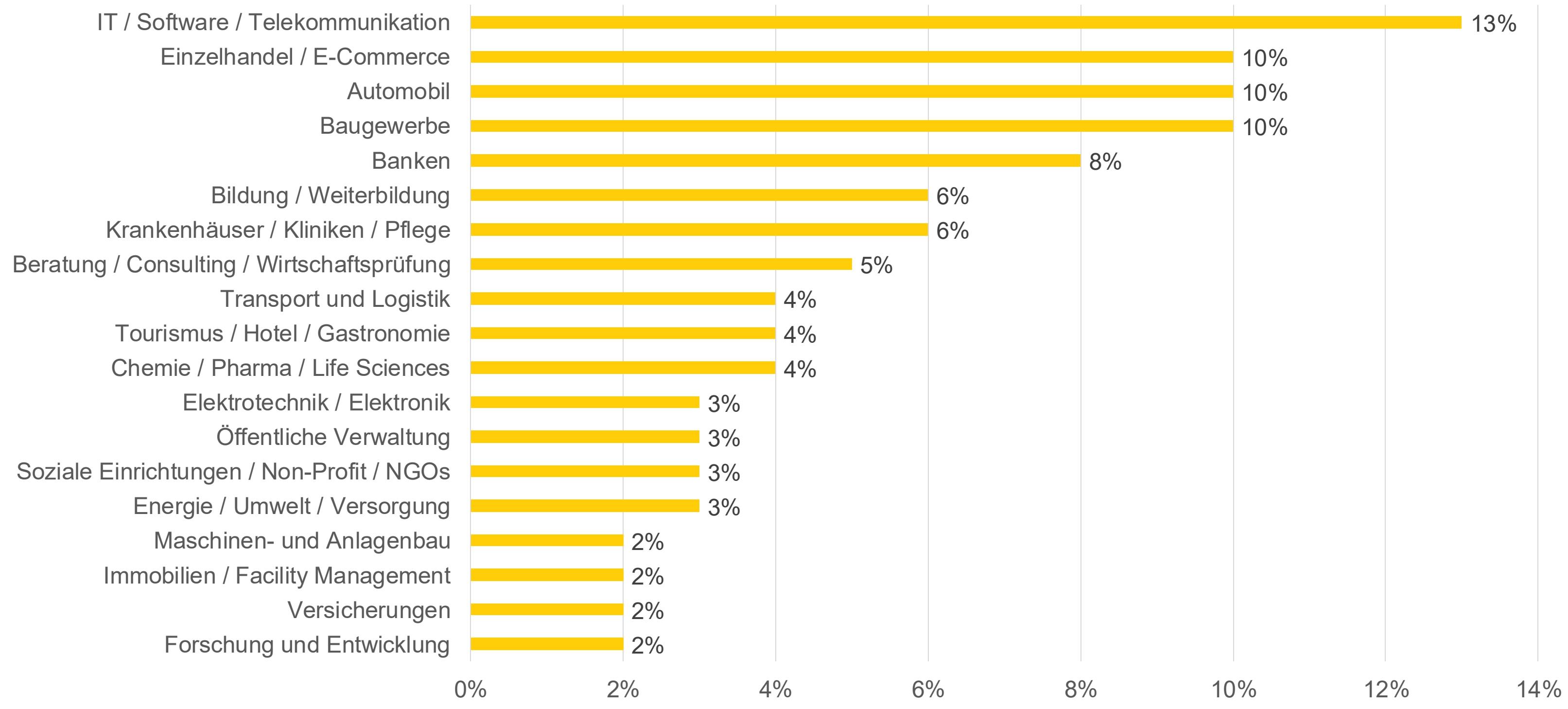
3 Rolle



4 Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen



5 Branche



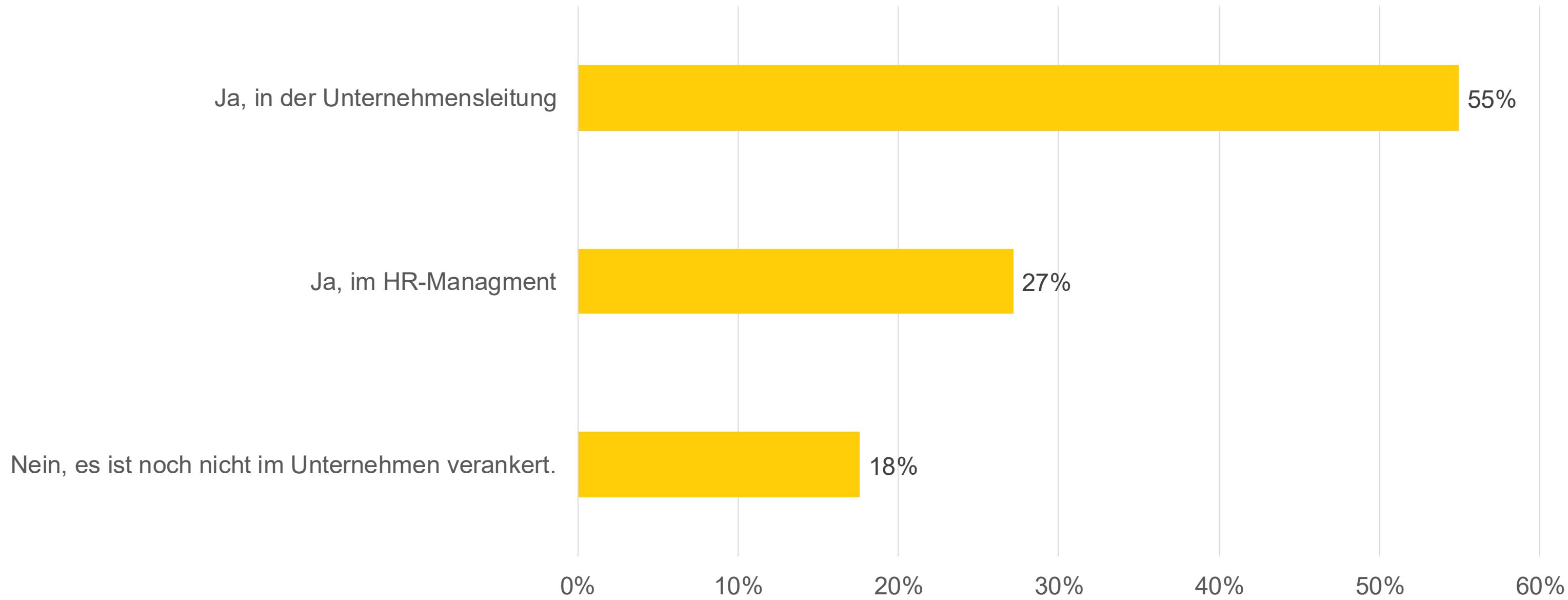
n=1013

..

Status Quo im Unternehmen

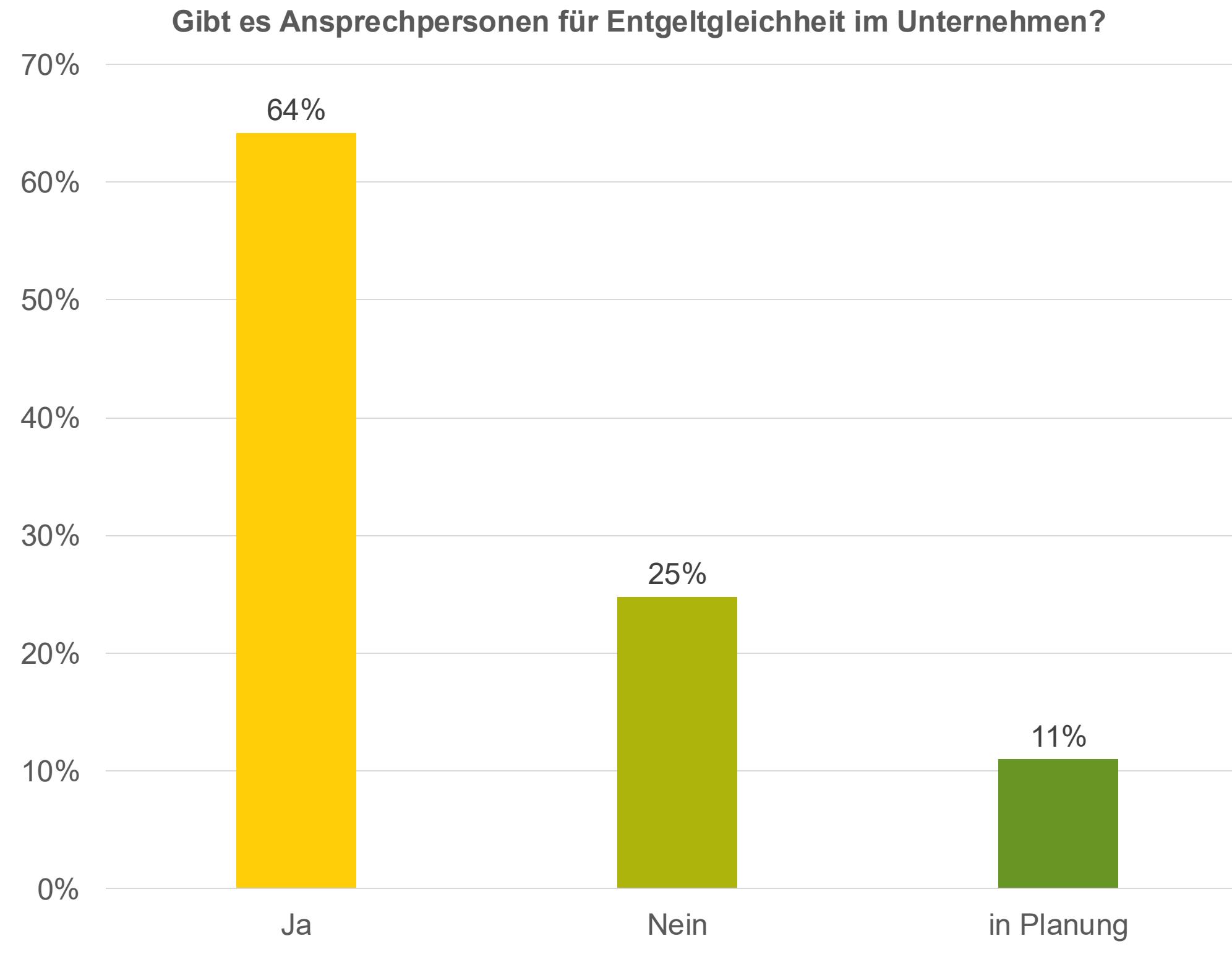
6 Verankerung von Entgeltransparenz in Führung und HR

Ist das Thema **Entgeltransparenz** bereits in der Unternehmensleitung oder im HR-Management verankert?

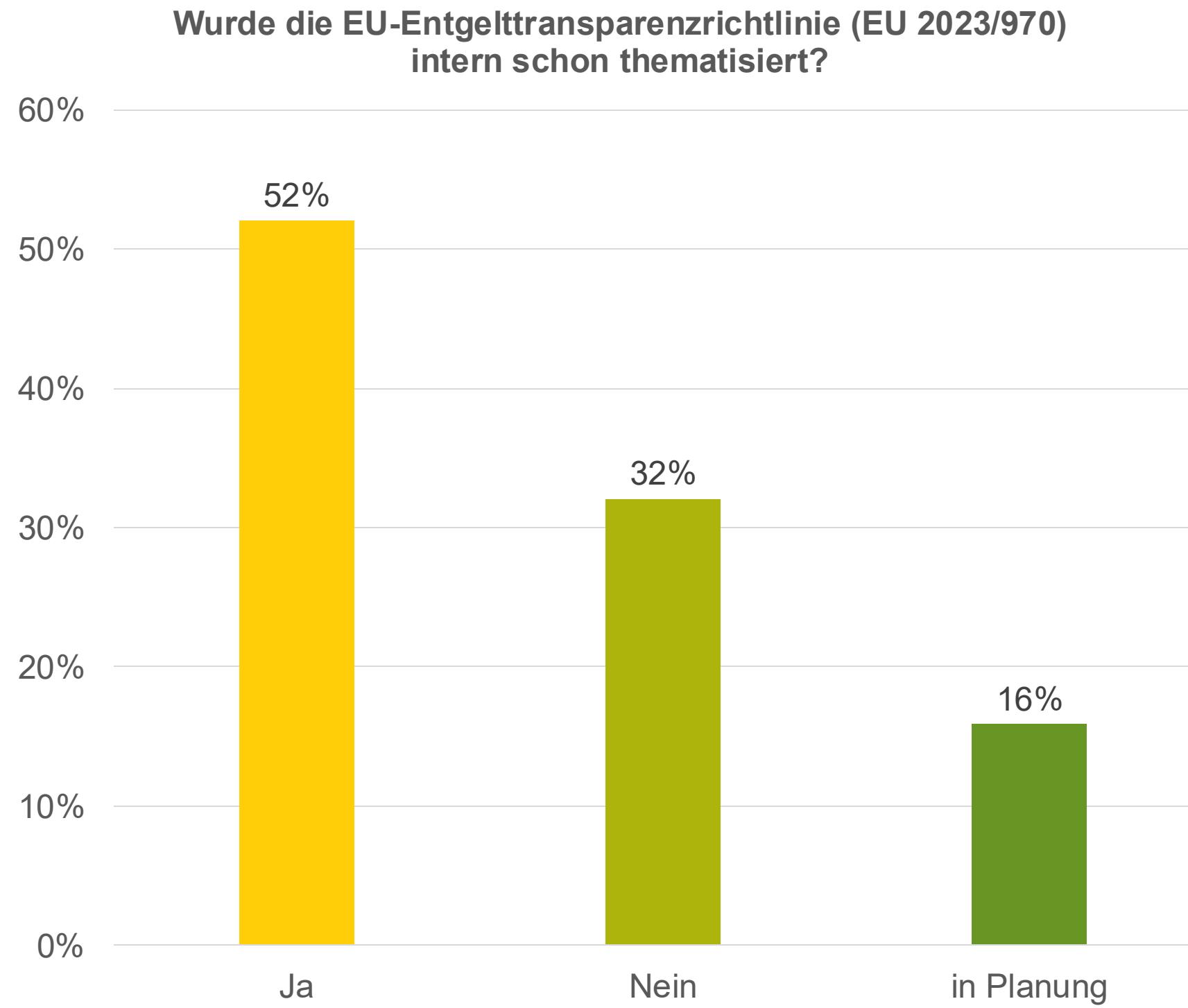


n=1005

7 Ansprechpersonen für Entgeltgleichheit im Unternehmen

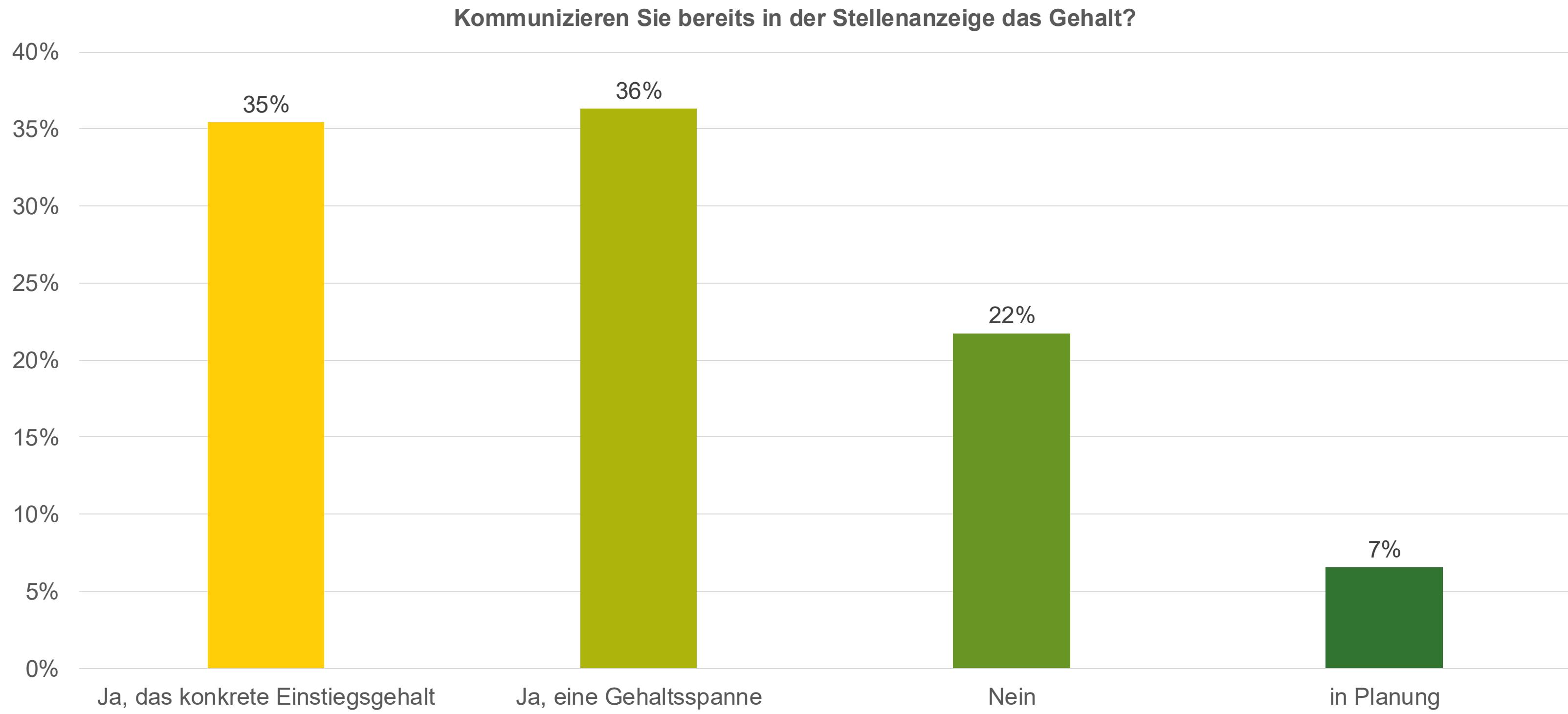


8 Interne Thematisierung



n=1007

9 Gehaltstransparenz in der Stellenanzeige

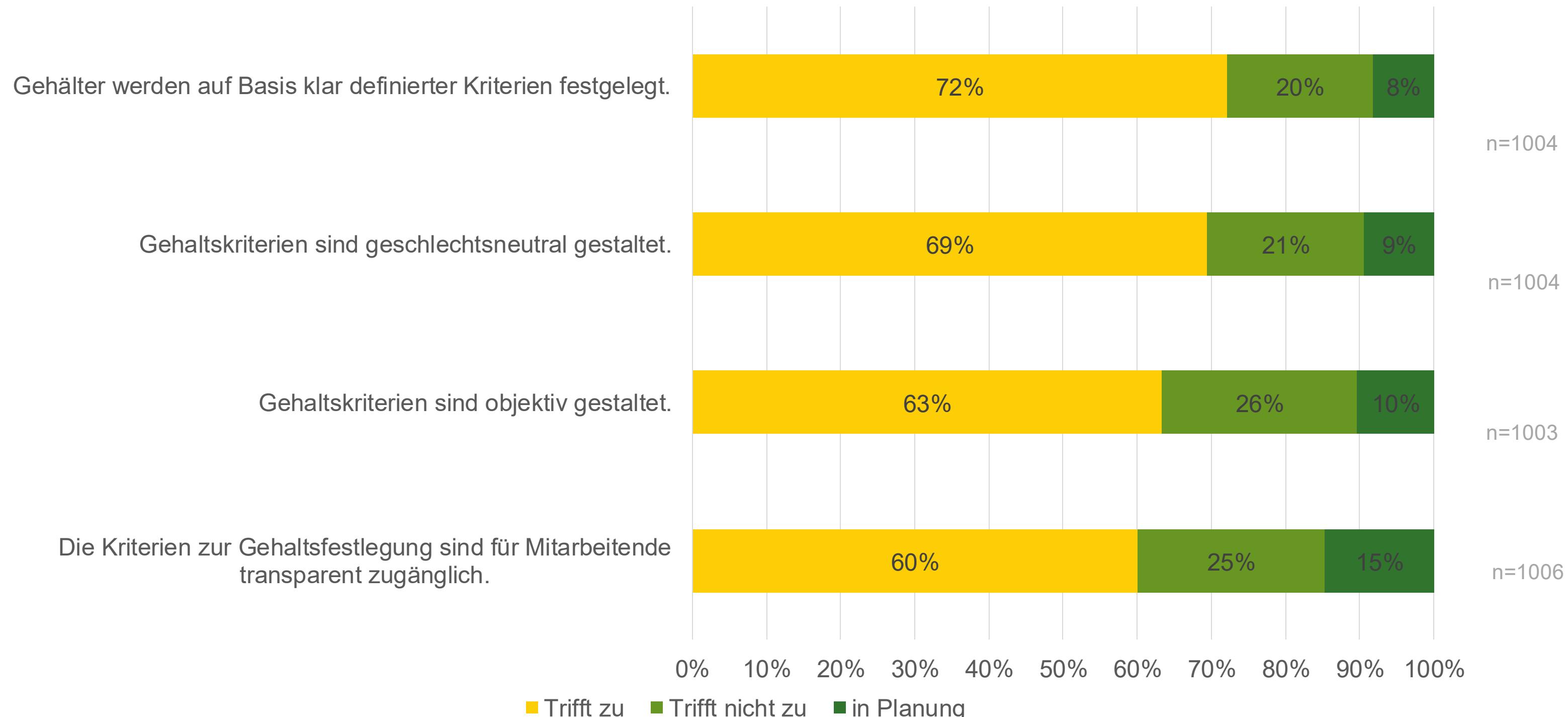


n=1008

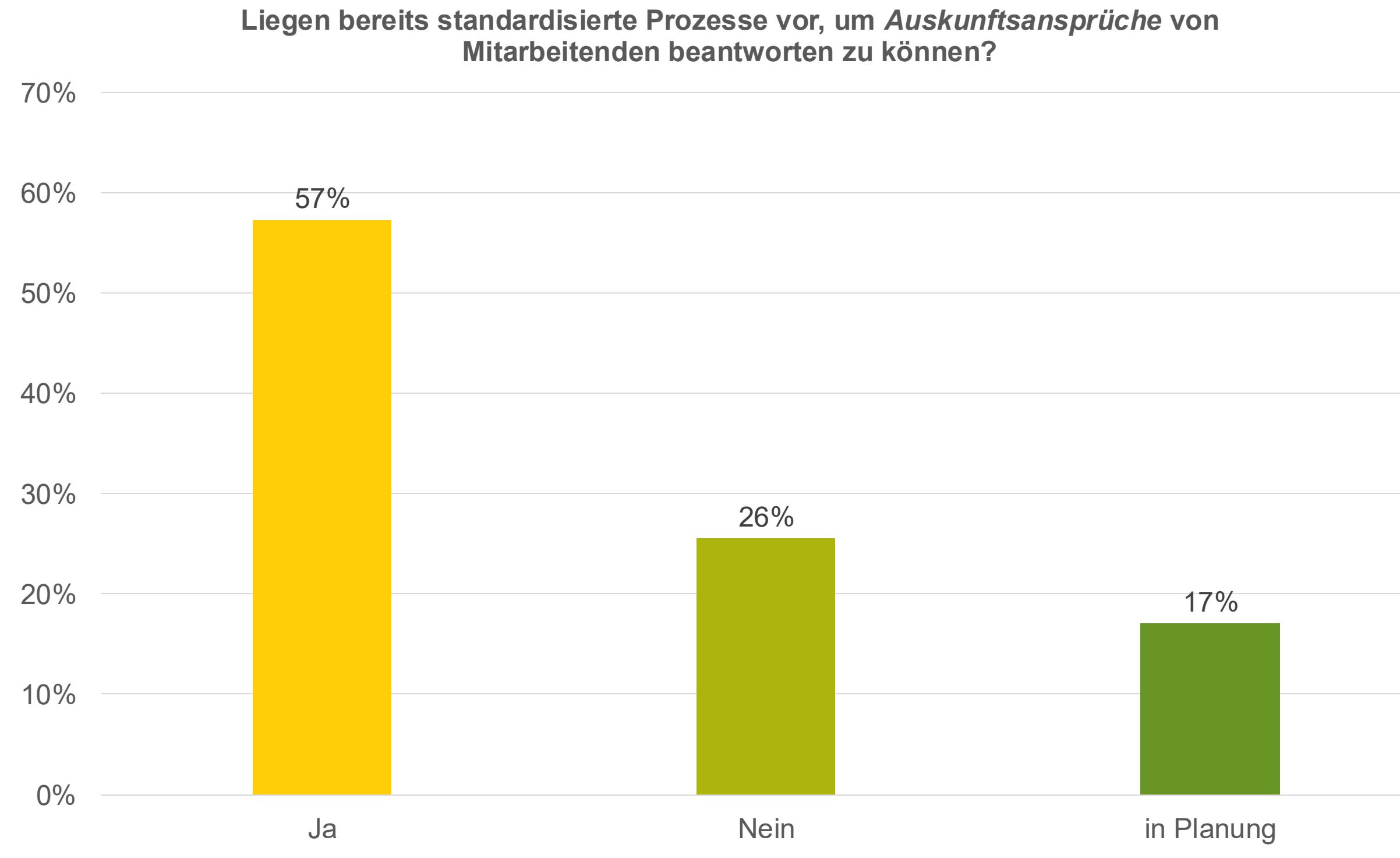
10 Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen

Im Rahmen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist vorgesehen, dass Gehälter auf nachvollziehbaren, objektiven und geschlechtsneutralen Grundlagen beruhen.

Bitte geben Sie an, inwieweit dies in Ihrem Unternehmen bereits umgesetzt ist, nicht zutrifft oder in



11 Standardisierte Prozesse zur Bearbeitung von Auskunftsansprüchen

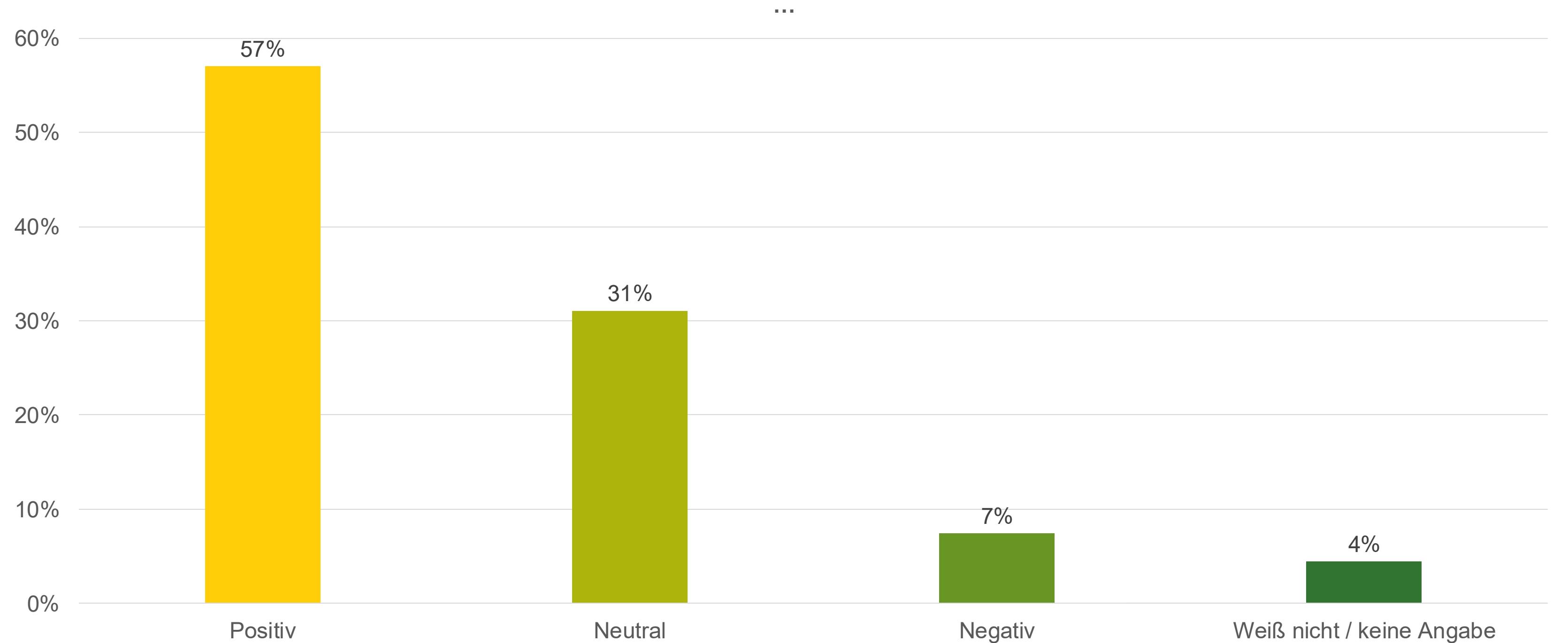


III

Wahrnehmung und Umsetzung der EU- Entgelttransparenz- richtlinie

12 Meinung zur EU-Richtlinie 2023/970

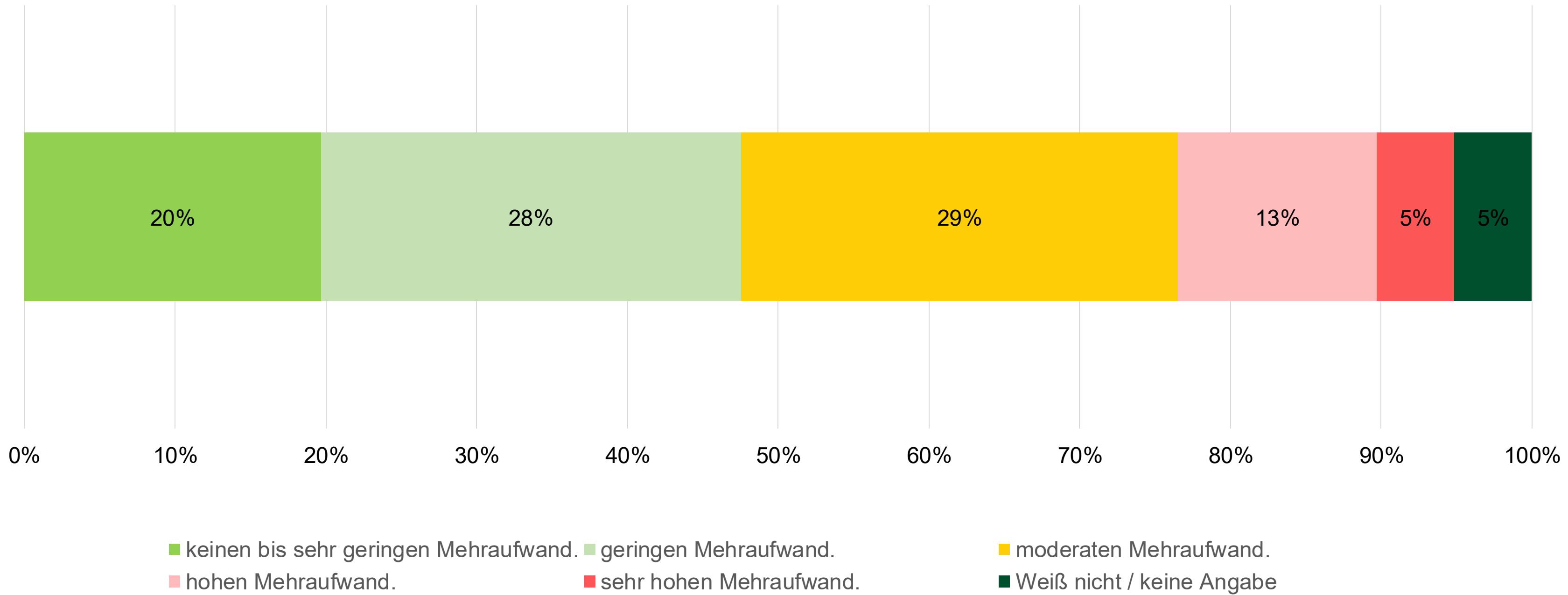
Ich empfinde die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970), die ab dem 7. Juni 2026 in Kraft tritt, insgesamt als...



n=1007

13 Auswirkungen der Richtlinie auf unser Unternehmen

Die Umsetzung der EU-Entgeltransparenzrichtlinie bedeutet für unser Unternehmen im Vergleich zu heute einen ...

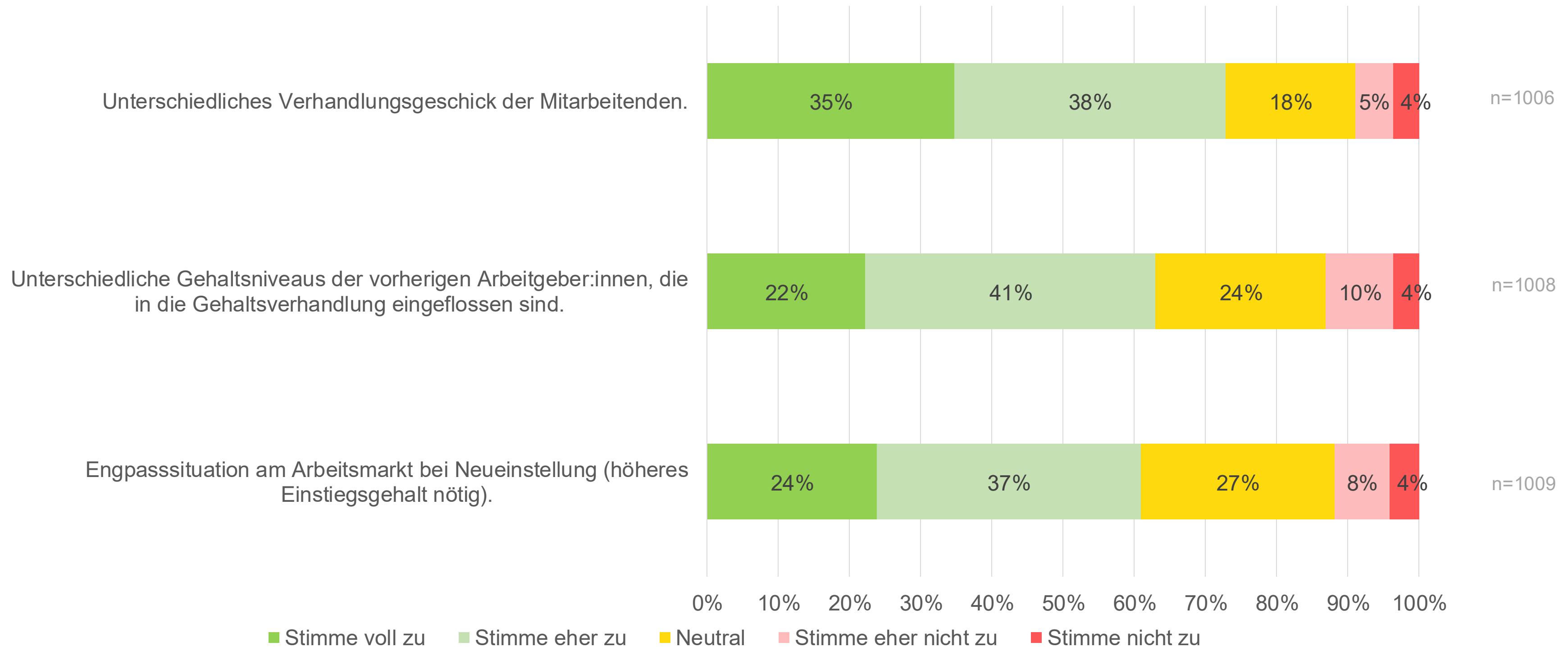


n=1008

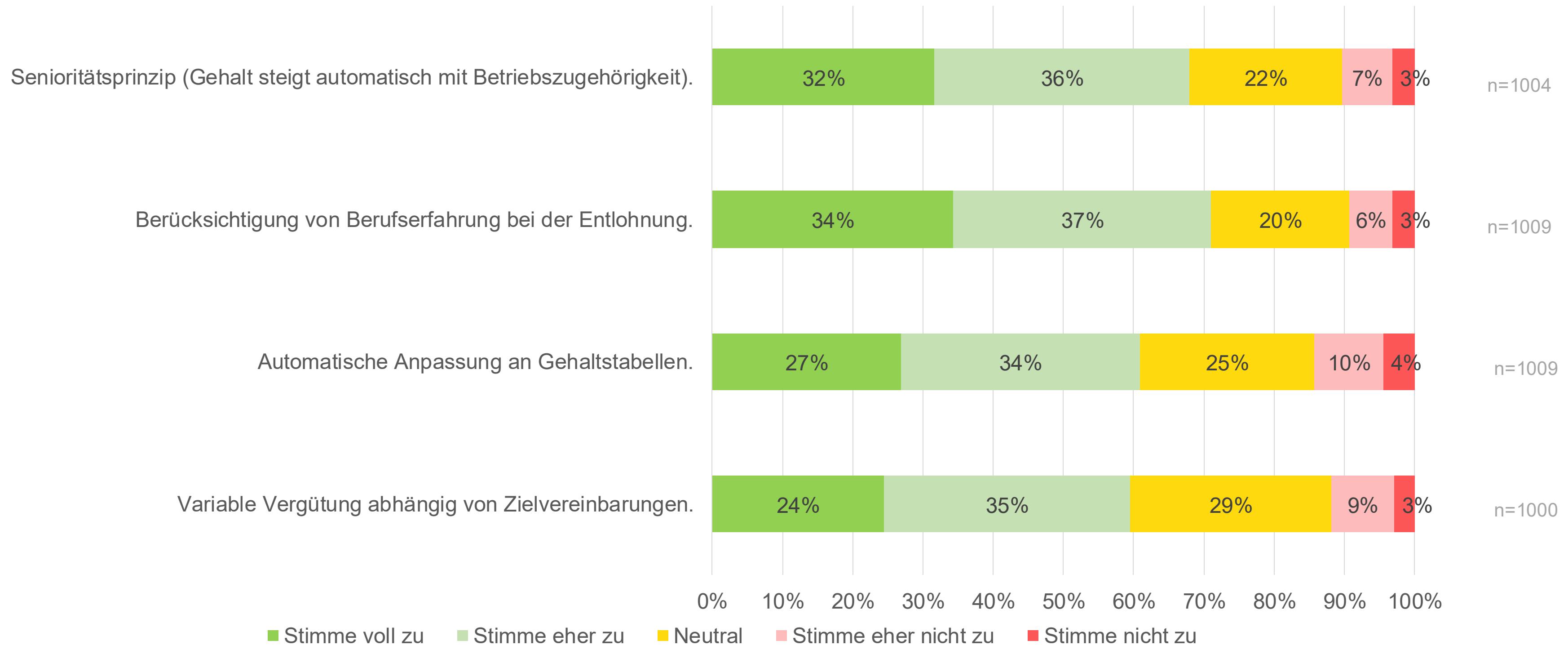
IV

Mögliche Gründe für Lohnunterschiede bei gleicher / ähnlicher Arbeit

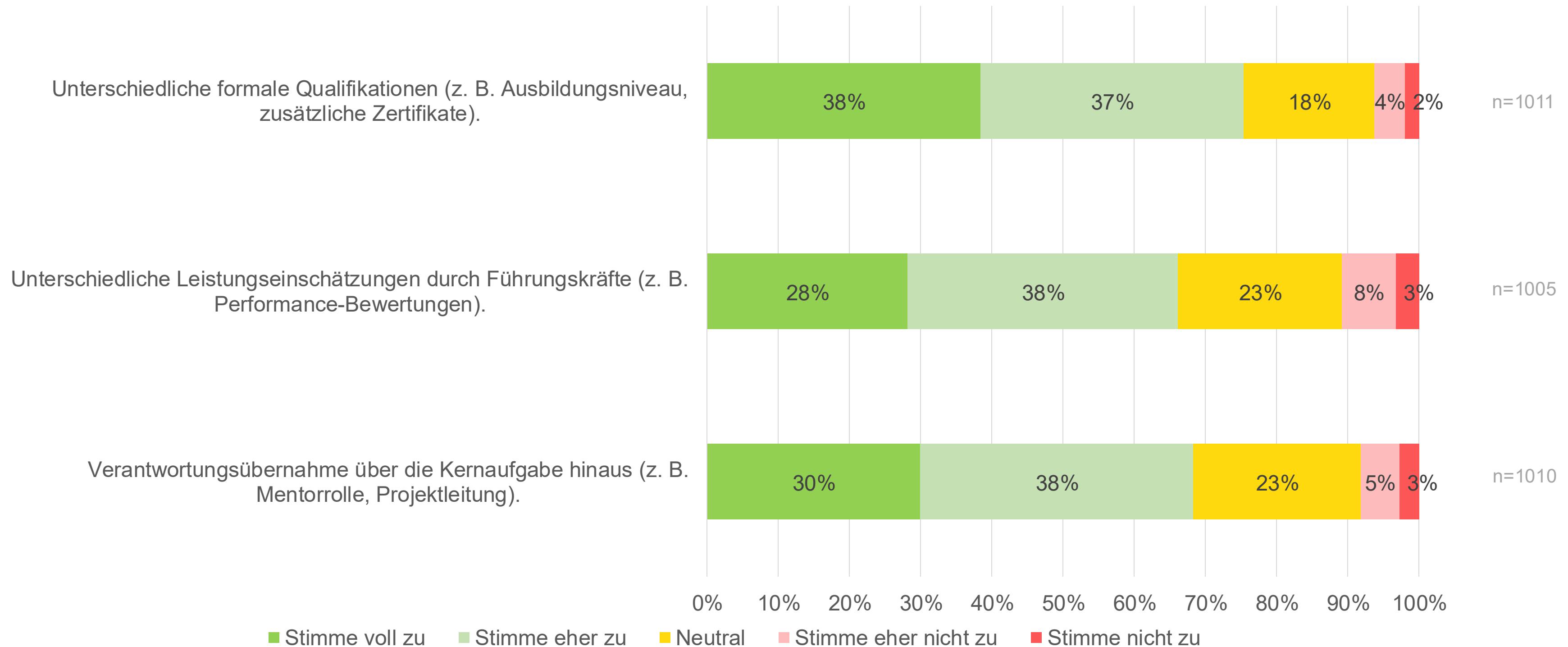
14 Individuelle Verhandlungs- und Bewerbungssituation



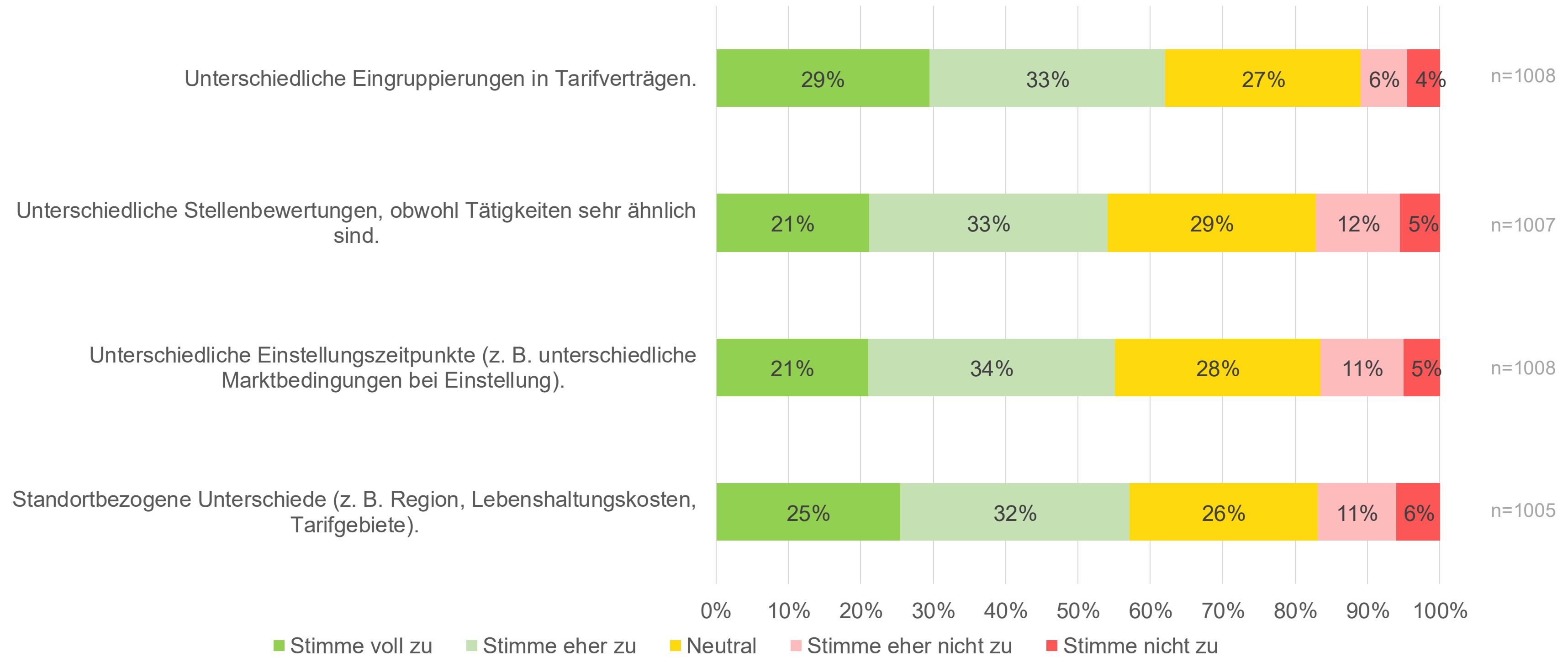
15 Unternehmensinterne Vergütungslogistik



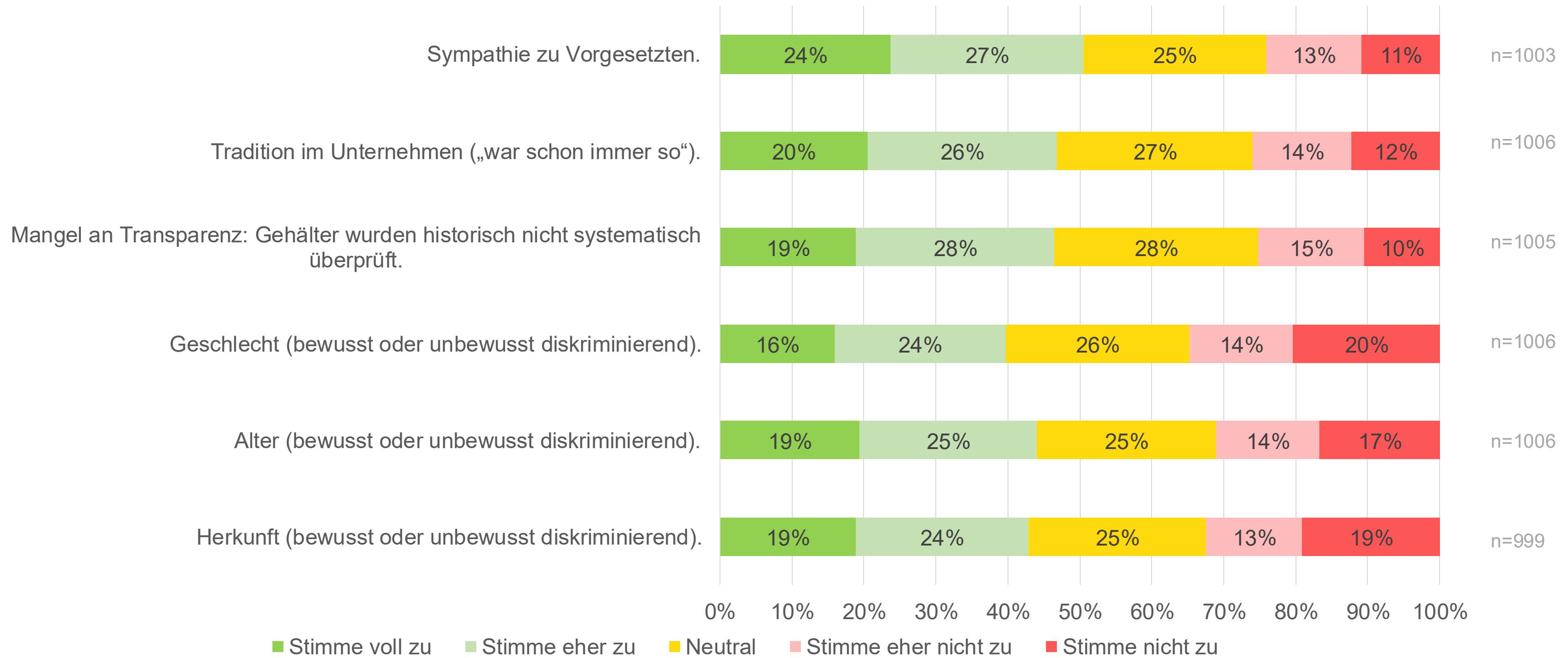
16 Qualifikationen und Kompetenzen

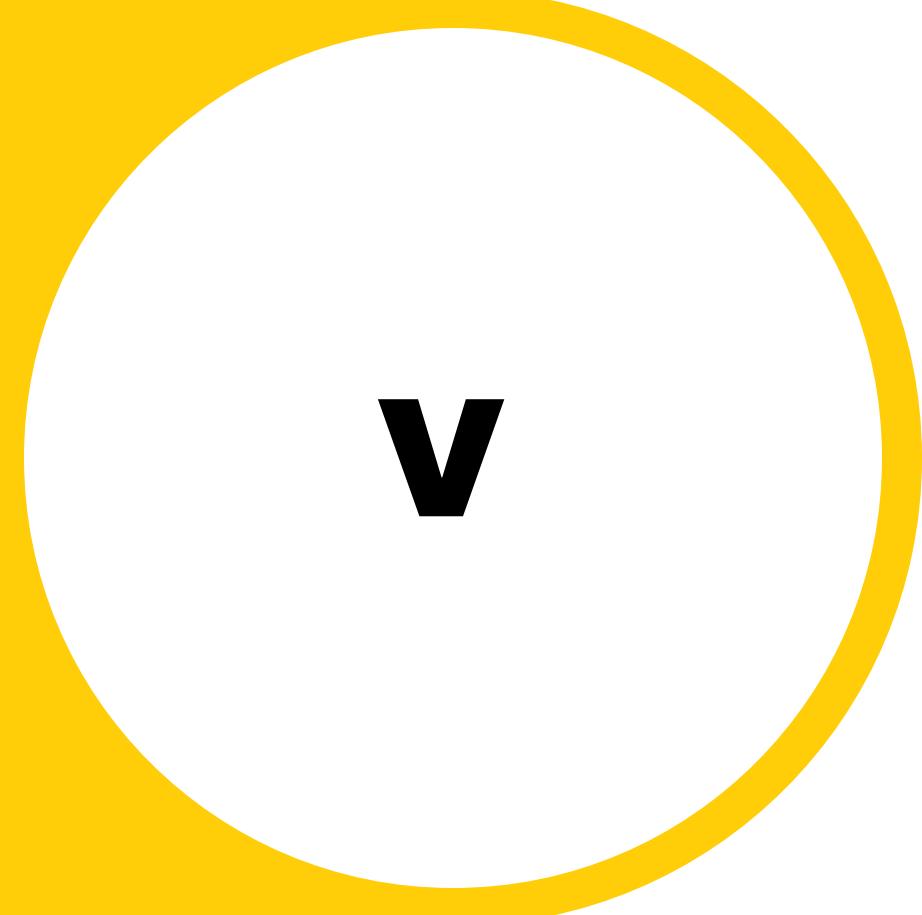


17 Strukturelle und organisatorische Faktoren



18 Subjektive oder informelle Faktoren

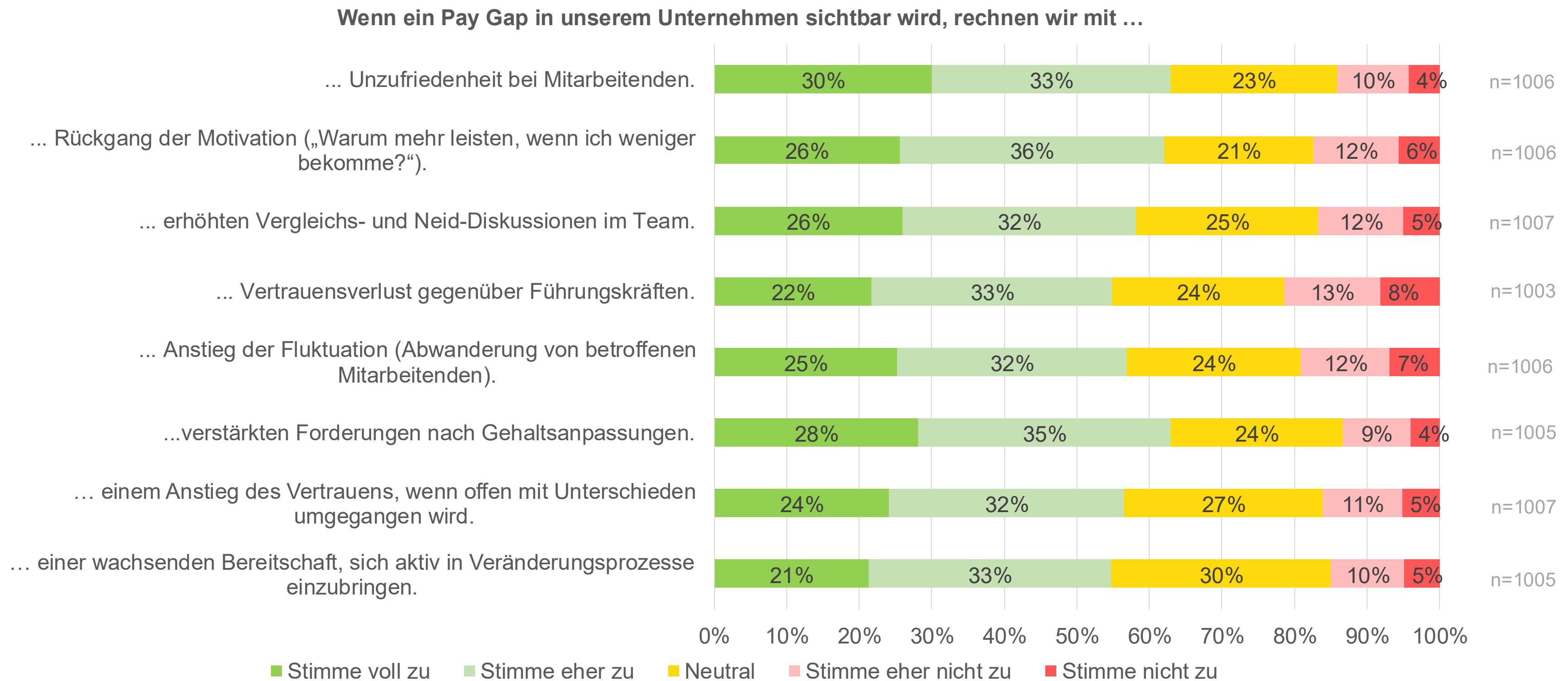




V

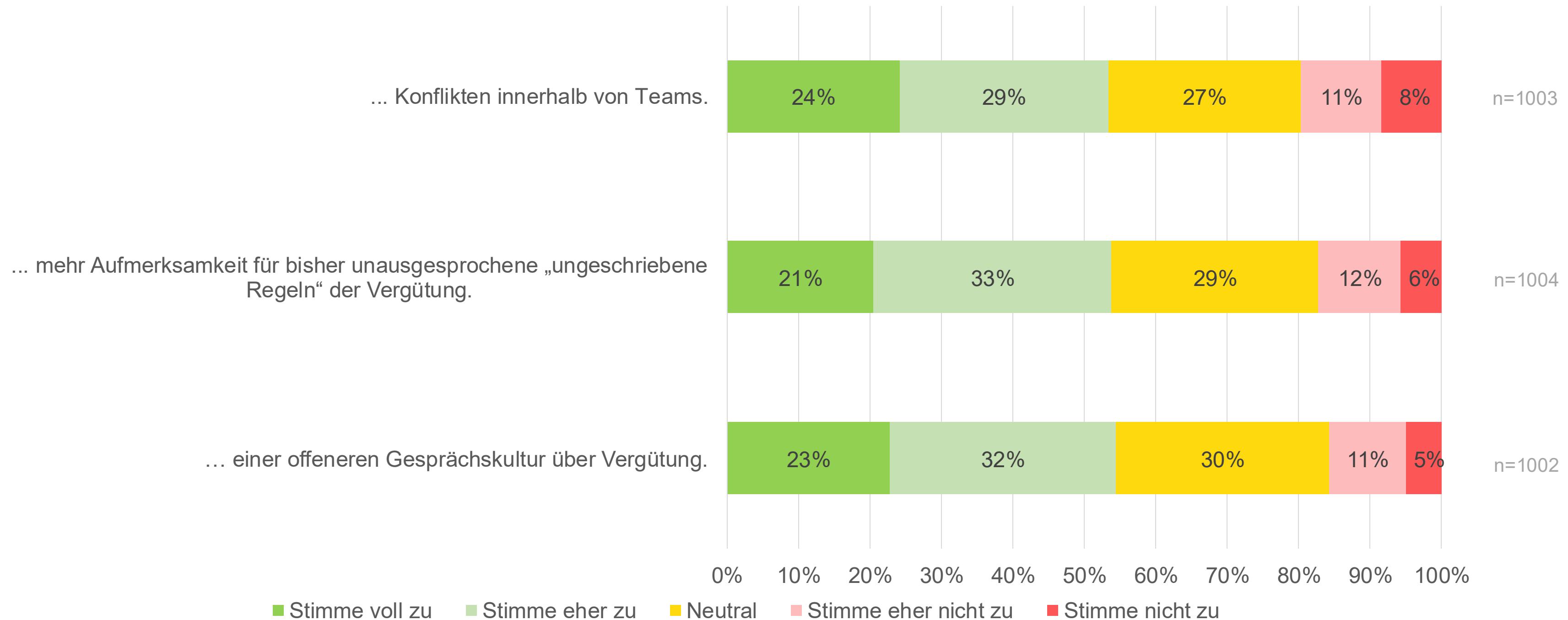
**Mögliche Effekte,
wenn ein Pay Gap
sichtbar wird**

19 Interne Reaktionen der Mitarbeitenden



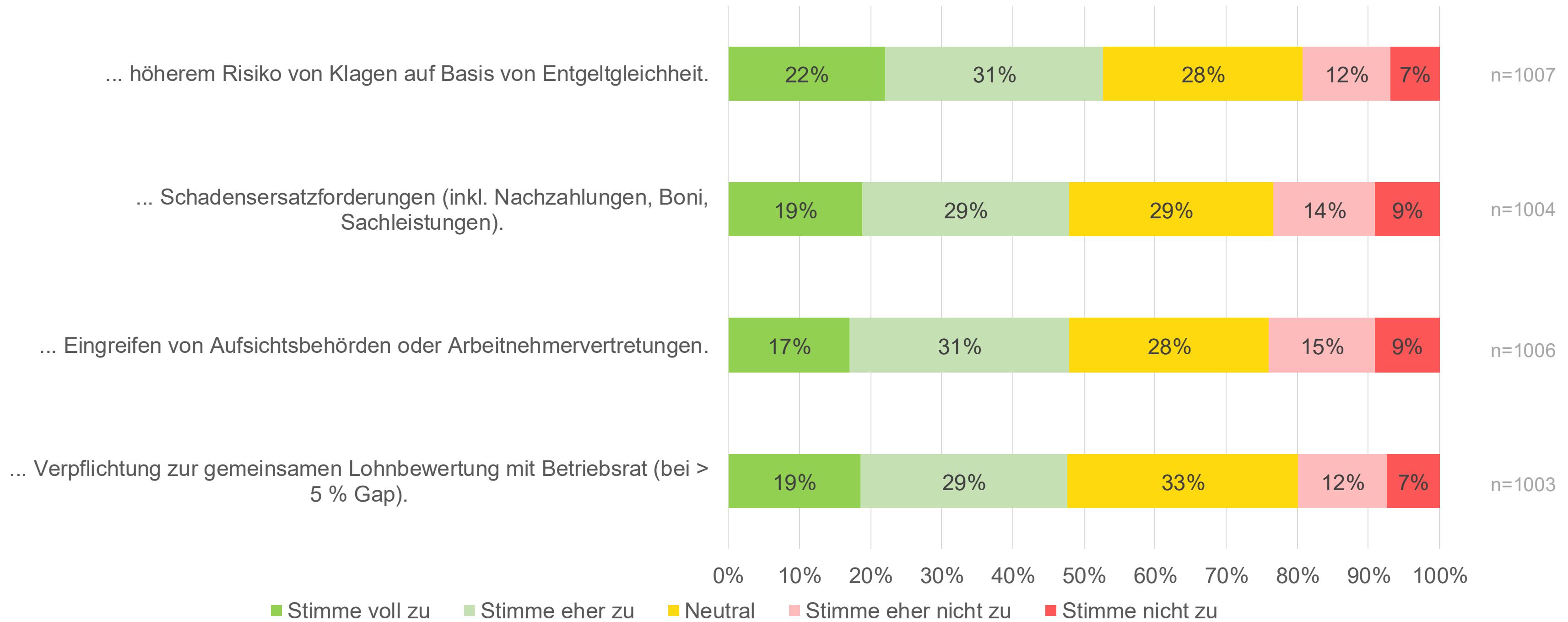
20 Kulturelle und organisationale Folgen

Wenn ein Pay Gap in unserem Unternehmen sichtbar wird, rechnen wir mit ...



21 Rechtliche und regulatorische Konsequenzen

Wenn ein Pay Gap in unserem Unternehmen sichtbar wird, rechnen wir mit ...



22 Reputation und Außenwirkung

Wenn ein Pay Gap in unserem Unternehmen sichtbar wird, rechnen wir mit ...

... Imageschäden in der Öffentlichkeit („Unternehmen XY zahlt Frauen weniger als Männer“).



... negativer Berichterstattung in Medien.



... Verlust an Arbeitgeberattraktivität im Recruiting (gerade bei jüngeren Generationen).



... positivem Effekt bei aktiver Aufarbeitung: Unternehmen kann Glaubwürdigkeit gewinnen, wenn es offensiv gegensteuert.



■ Stimme voll zu

■ Stimme eher zu

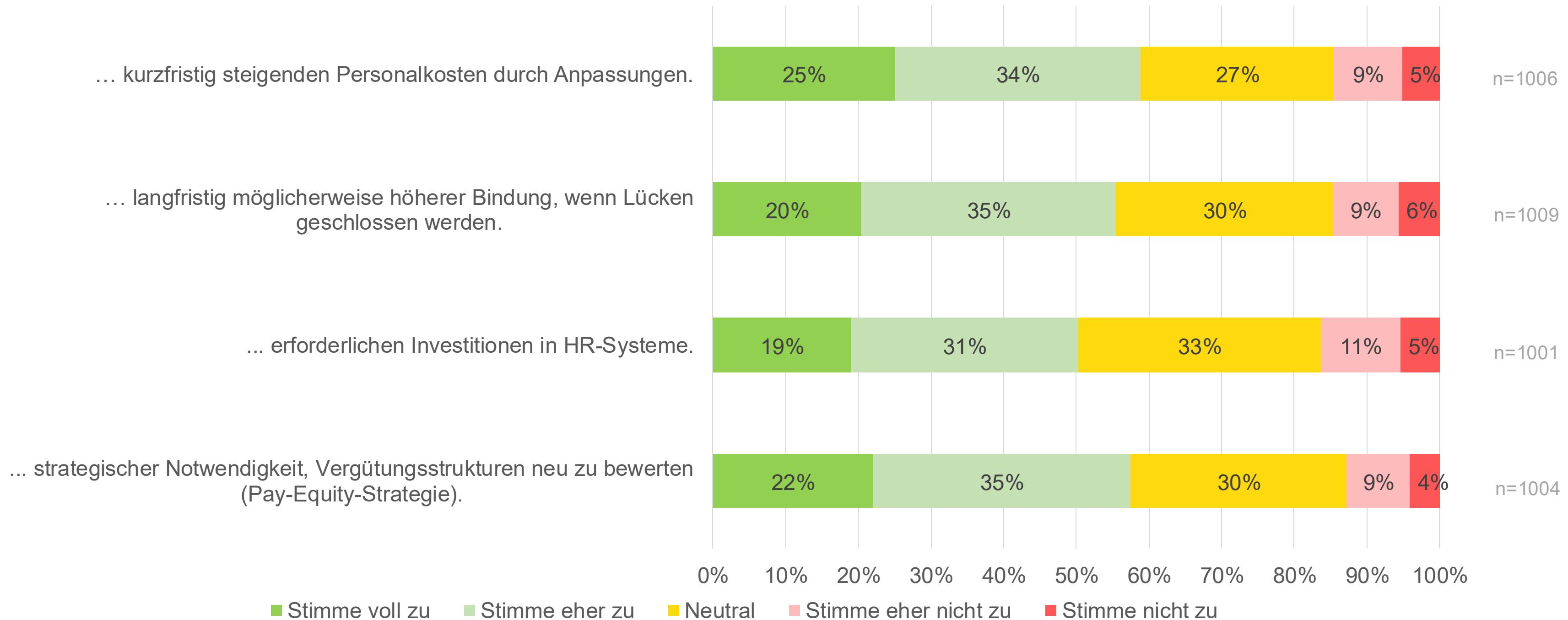
■ Neutral

■ Stimme eher nicht zu

■ Stimme nicht zu

23 Finanzielle und strategische Folgen

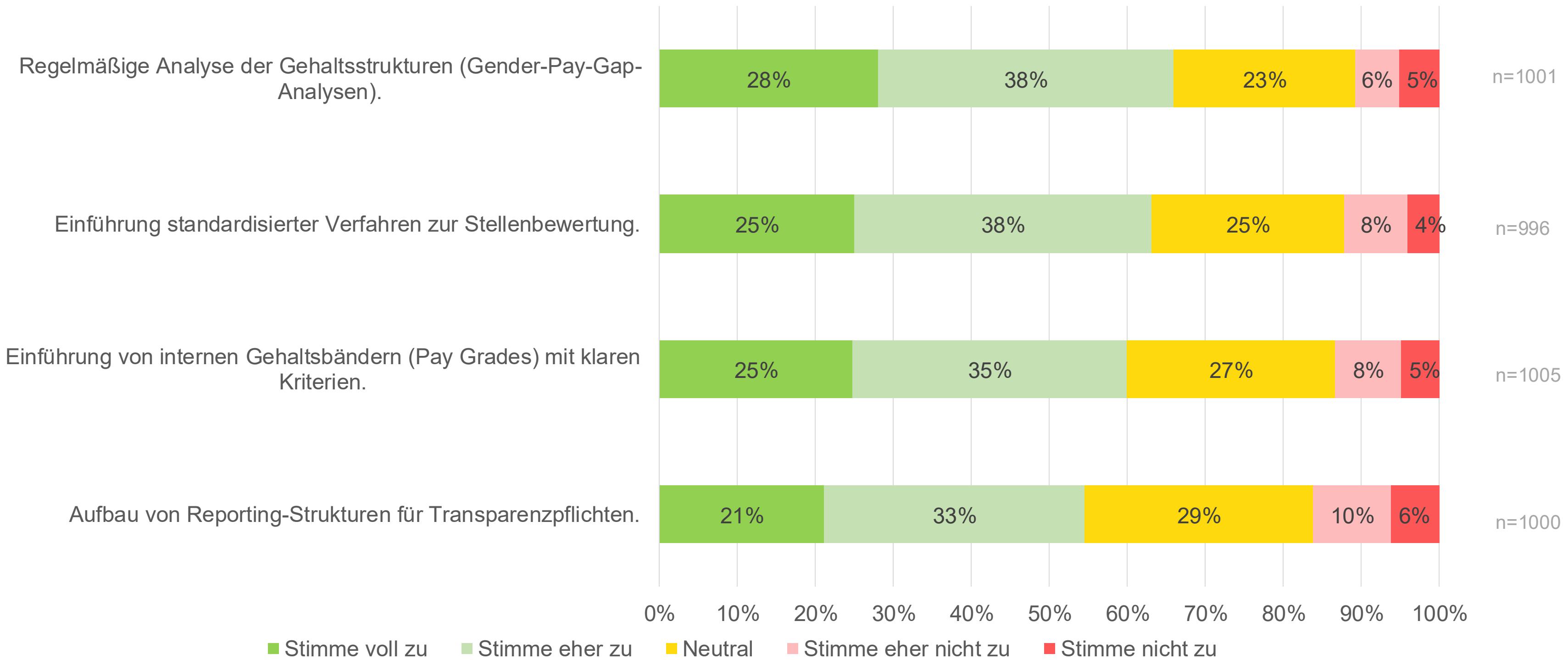
Wenn ein Pay Gap in unserem Unternehmen sichtbar wird, rechnen wir mit ...



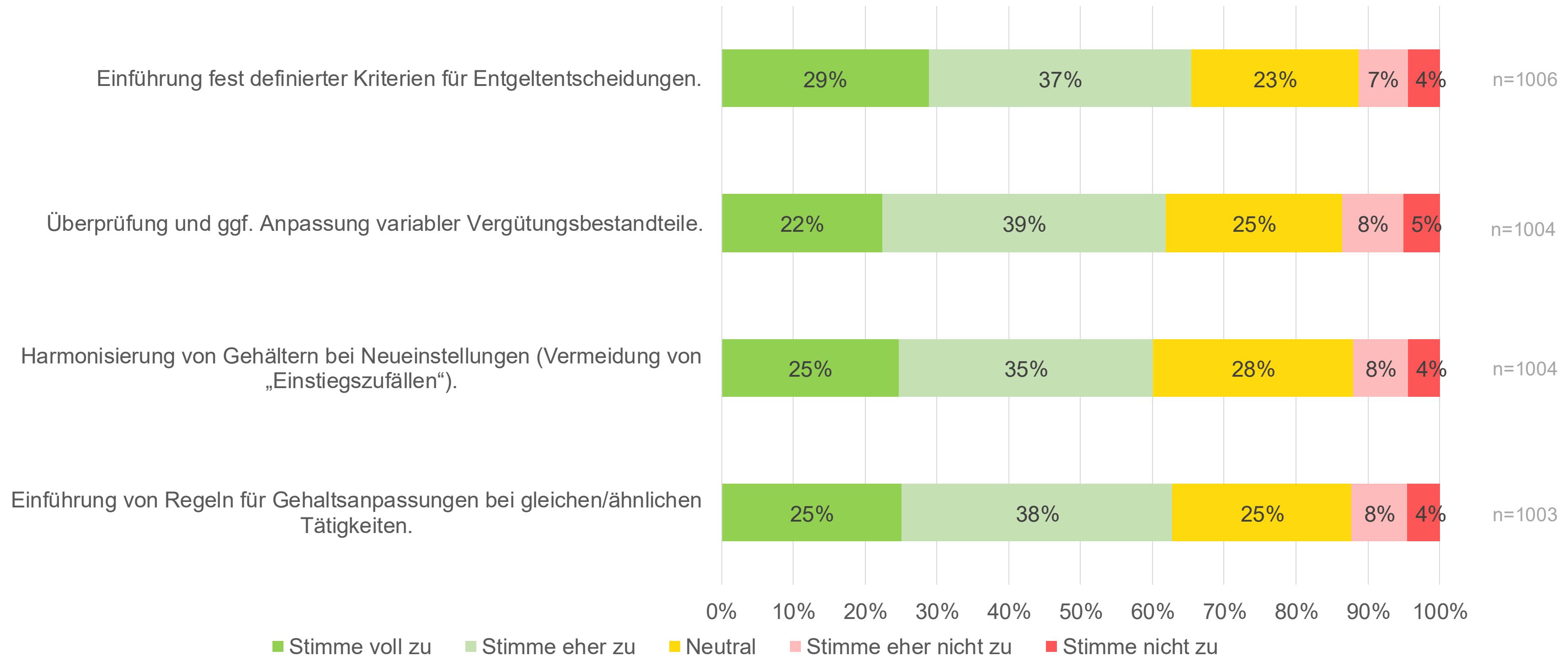
vi

Mögliche Maßnahmen zur Vermeidung / Reduzierung von Pay Gaps

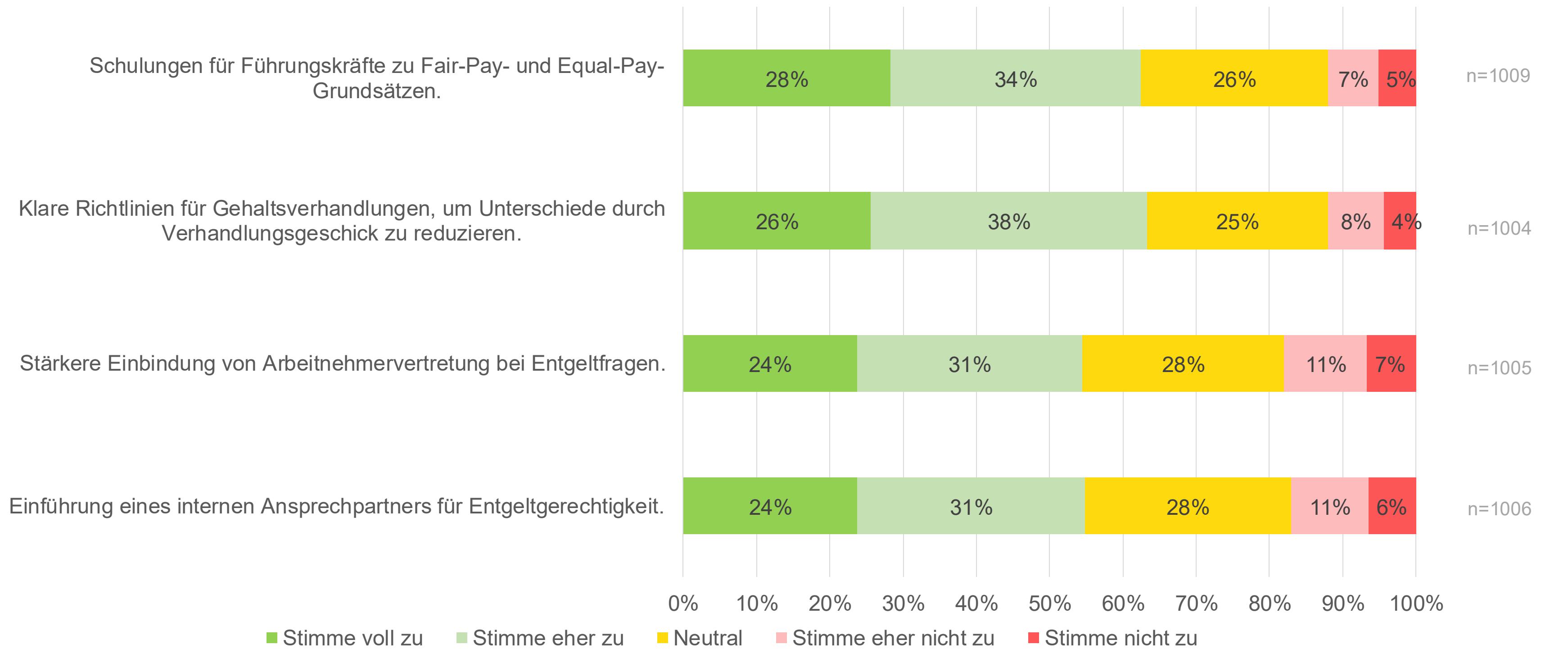
24 Analyse und Transparenz schaffen



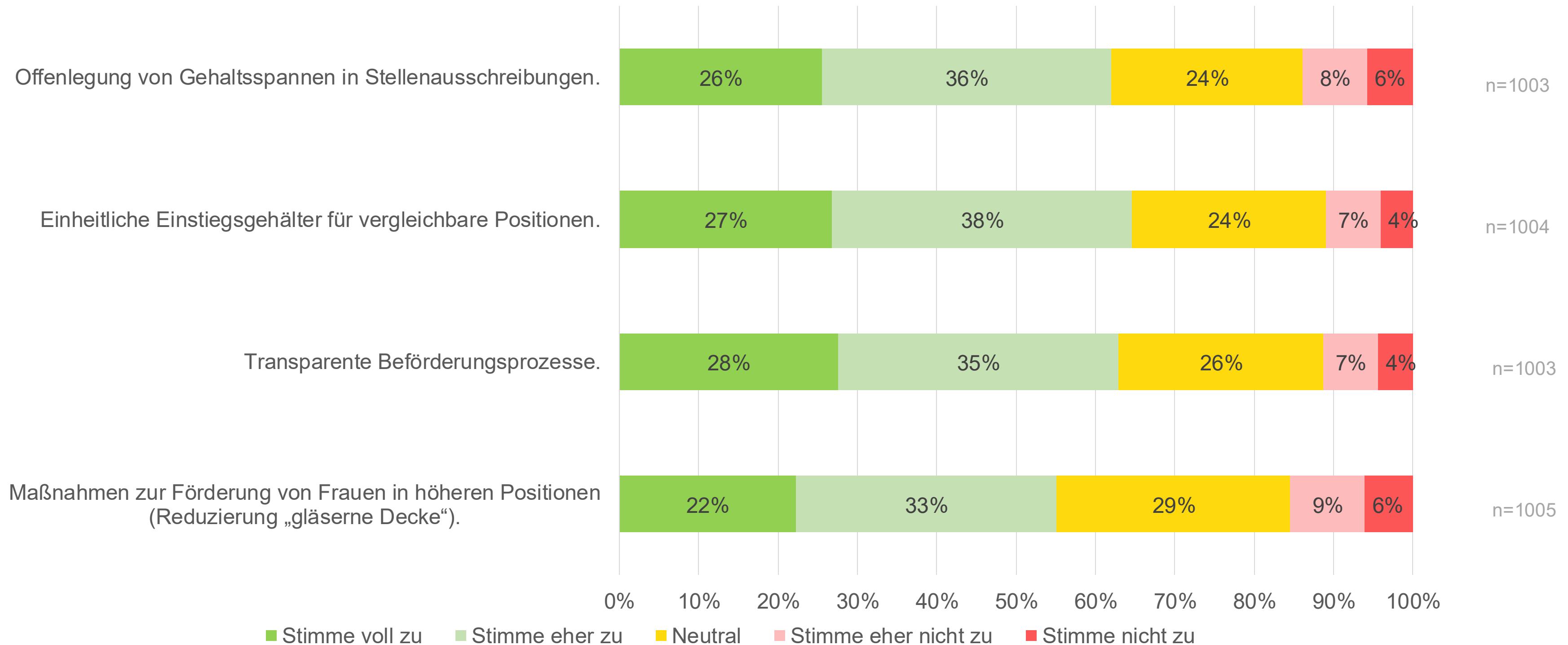
25 Vergütungssysteme anpassen

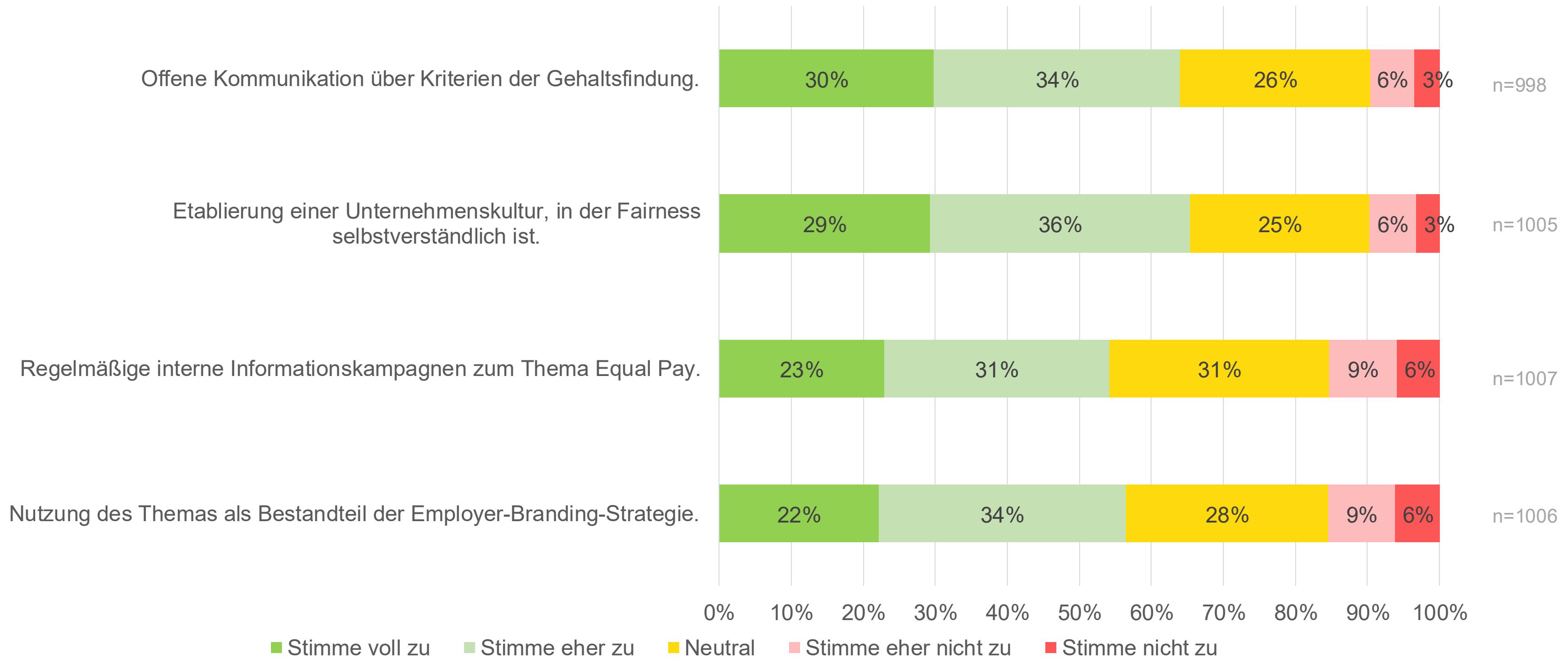


26 Prozesse und Strukturen stärken

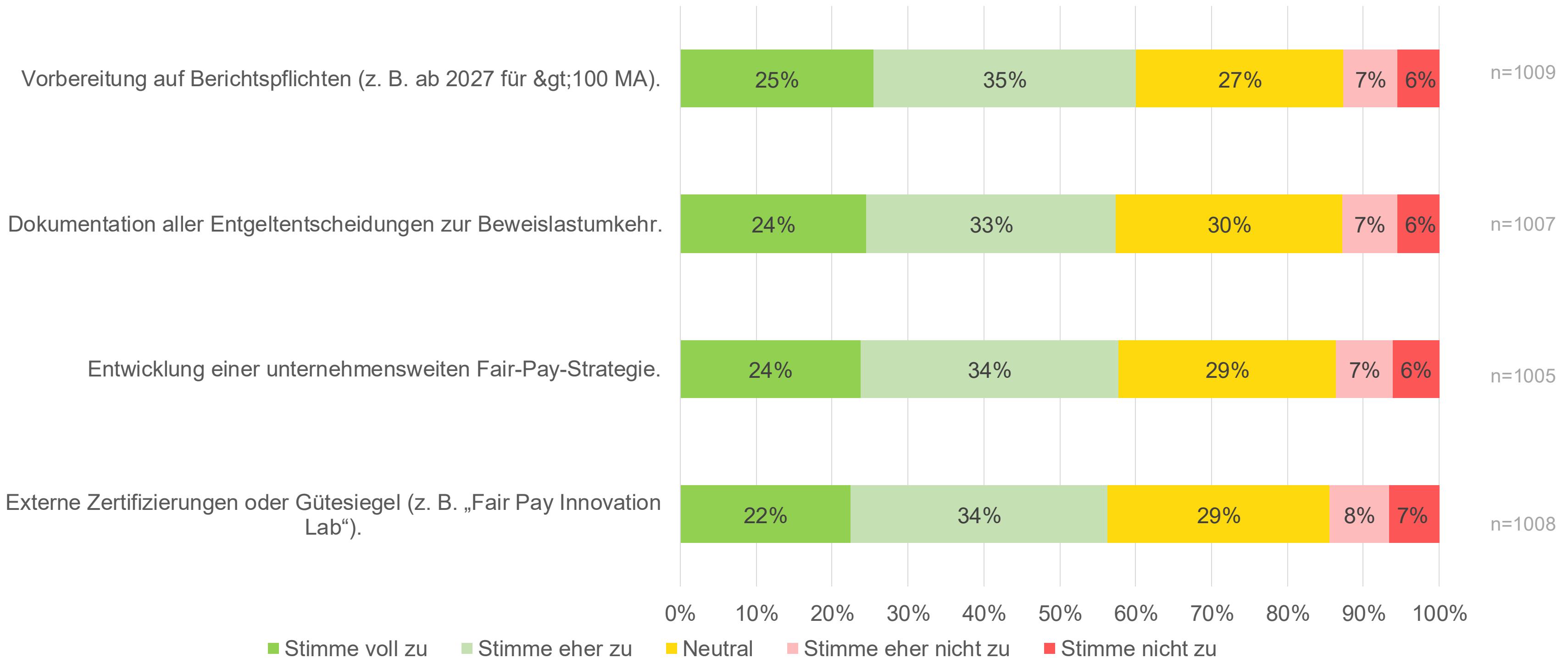


27 Rekrutierung und Karrierepfade





29 Rechtliche und strategische Absicherung



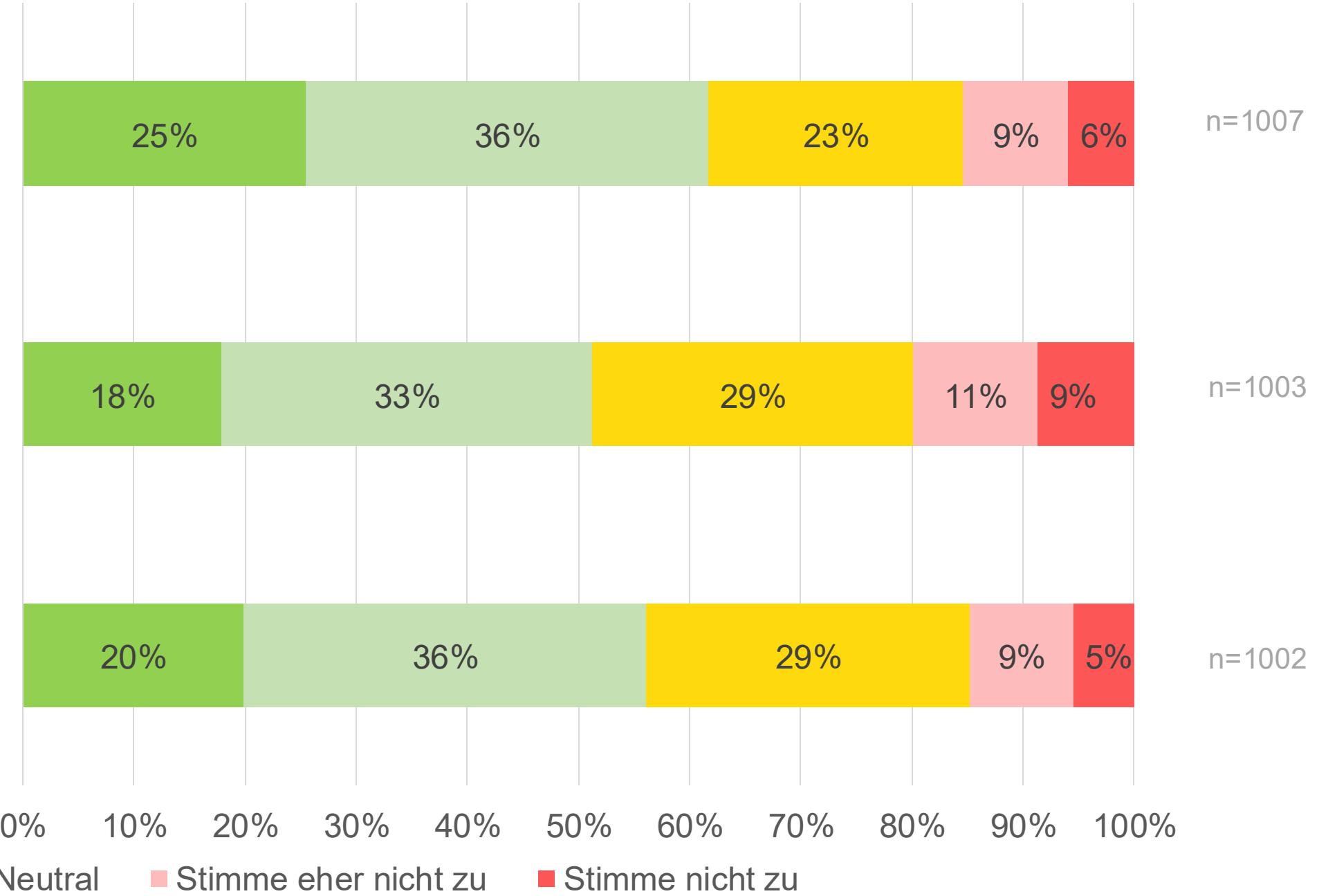
vii

Herausforderungen bei der Umsetzung der EU-Entgelttransparenz- richtlinie

30 Stellenanzeigen und Rekrutierung

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Herausforderung dar, weil ...

... wir künftig das Gehalt (in Form einer Gehaltsspanne oder konkretes Einstiegsgehalt) in Stellenausschreibungen angeben müssen.



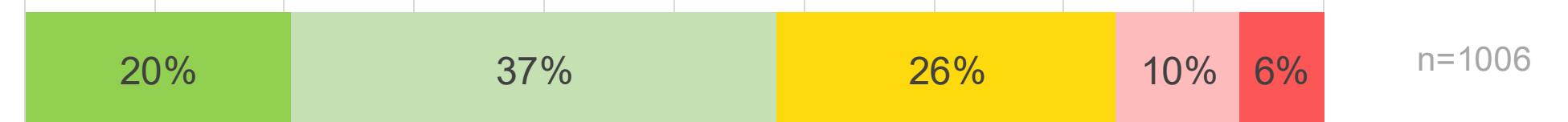
31 Auskunftsrechte und interne Transparenz

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Herausforderung dar, weil ...

... Mitarbeitende künftig Anspruch auf Vergleichsdaten haben, die wir zunächst aufbereiten müssen.



... wir unsere Kriterien zur Gehalts- und Karrierestufenzuordnung dokumentieren müssen.



... unsere Führungskräfte auf Nachfragen zur Gehaltsgerechtigkeit vorbereitet werden müssen.



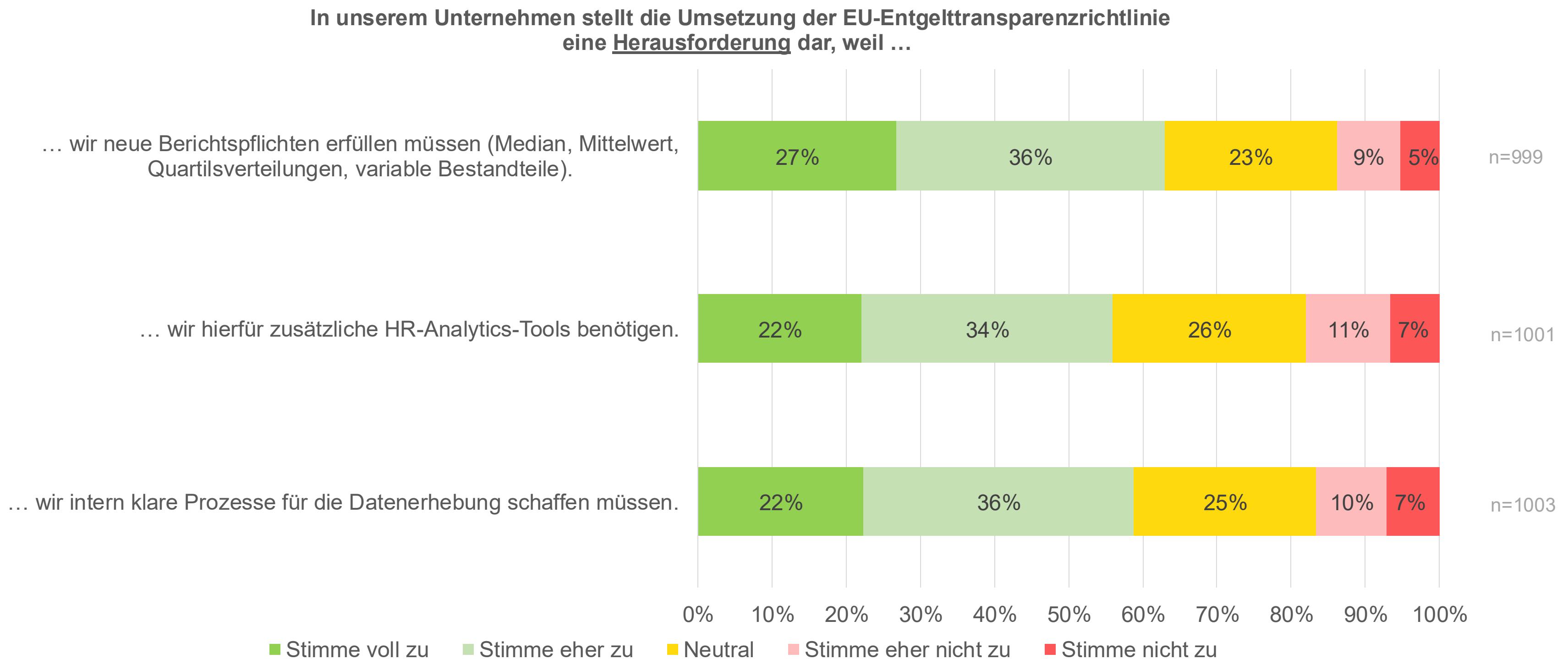
■ Stimme voll zu

■ Stimme eher zu

■ Neutral

■ Stimme eher nicht zu

■ Stimme nicht zu

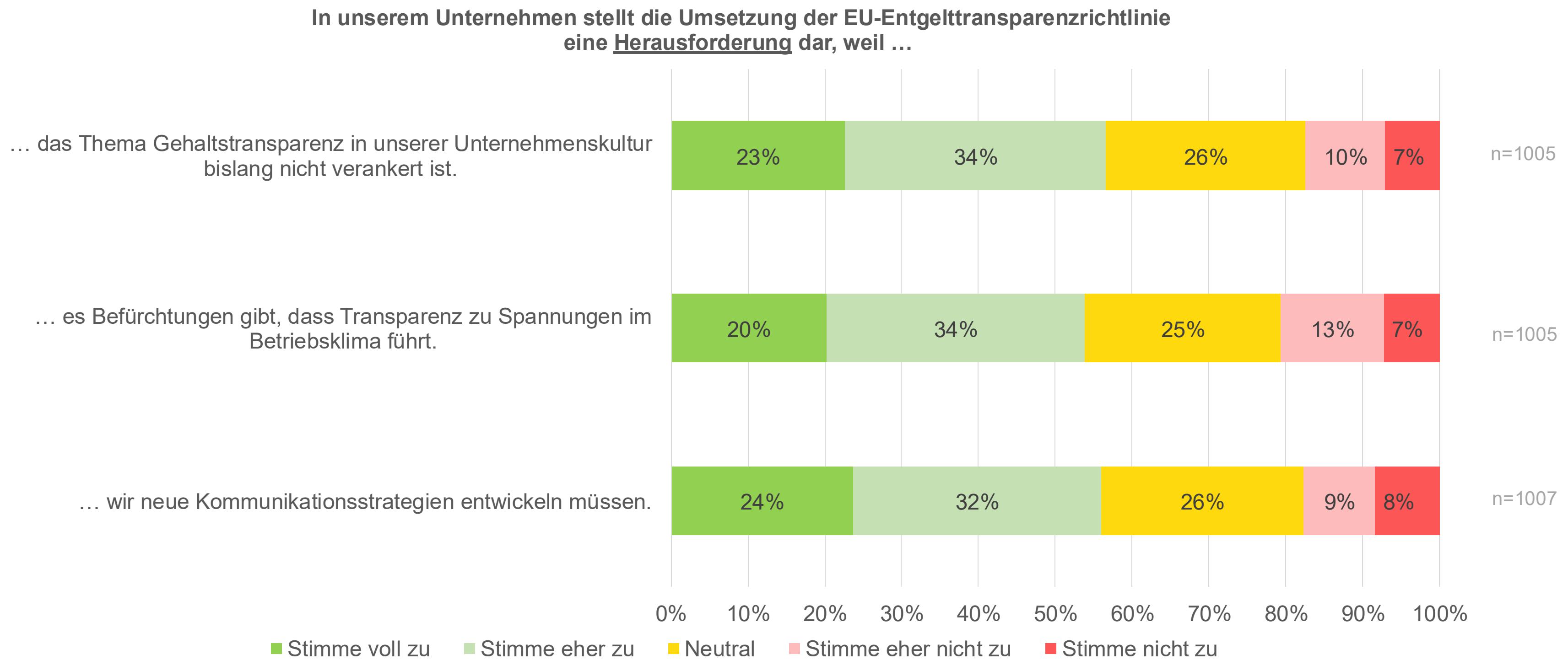


33 Bewertung und Nachsteuerung

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Herausforderung dar, weil ...

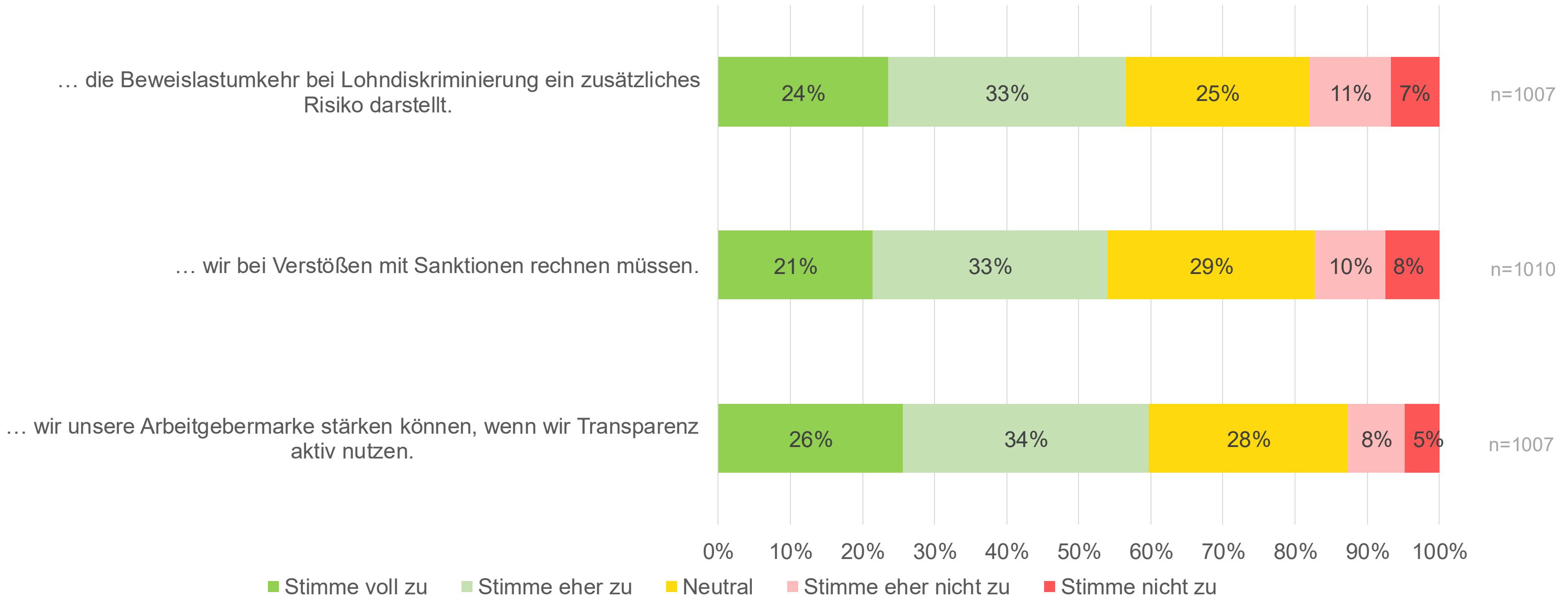
... wir bei einem Lohngefälle von mehr als 5 % eine gemeinsame Lohnbewertung mit Arbeitnehmervertretungen durchführen müssen.





35 Rechtliche und reputative Risiken

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Herausforderung dar, weil ...



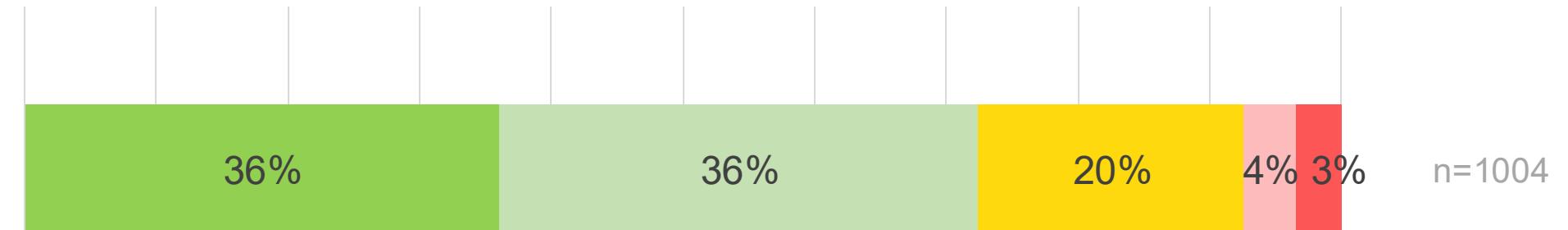
viii

Chancen bei der Umsetzung der EU- Entgelttransparenz- richtlinie

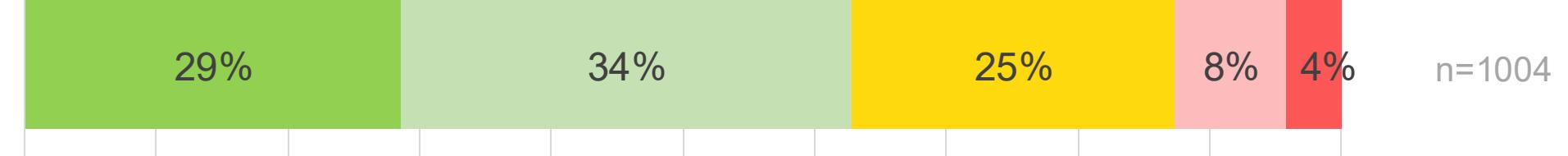
36 Vertrauen und Fairness

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Chance dar, weil ...

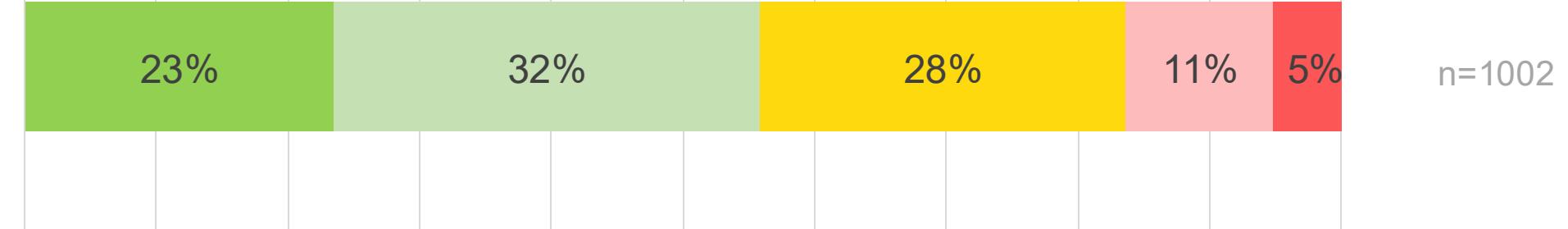
... sie dazu beiträgt, das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Fairness des Unternehmens zu stärken.



... sie extreme Gehaltsunterschiede reduziert.



... sie Auswüchse am Arbeitsmarkt verringert.



■ Stimme voll zu

■ Stimme eher zu

■ Neutral

■ Stimme eher nicht zu

■ Stimme nicht zu

37 Mitarbeitendenbindung und Motivation

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Chance dar, weil ...

... durch transparente Kriterien die Gefahr sinkt, dass Mitarbeitende mit Abwanderung drohen („Wenn nicht bezahlt wird, gehe ich“).



... die Mitarbeitendenbindung steigt, wenn Bezahlung nachvollziehbar ist.



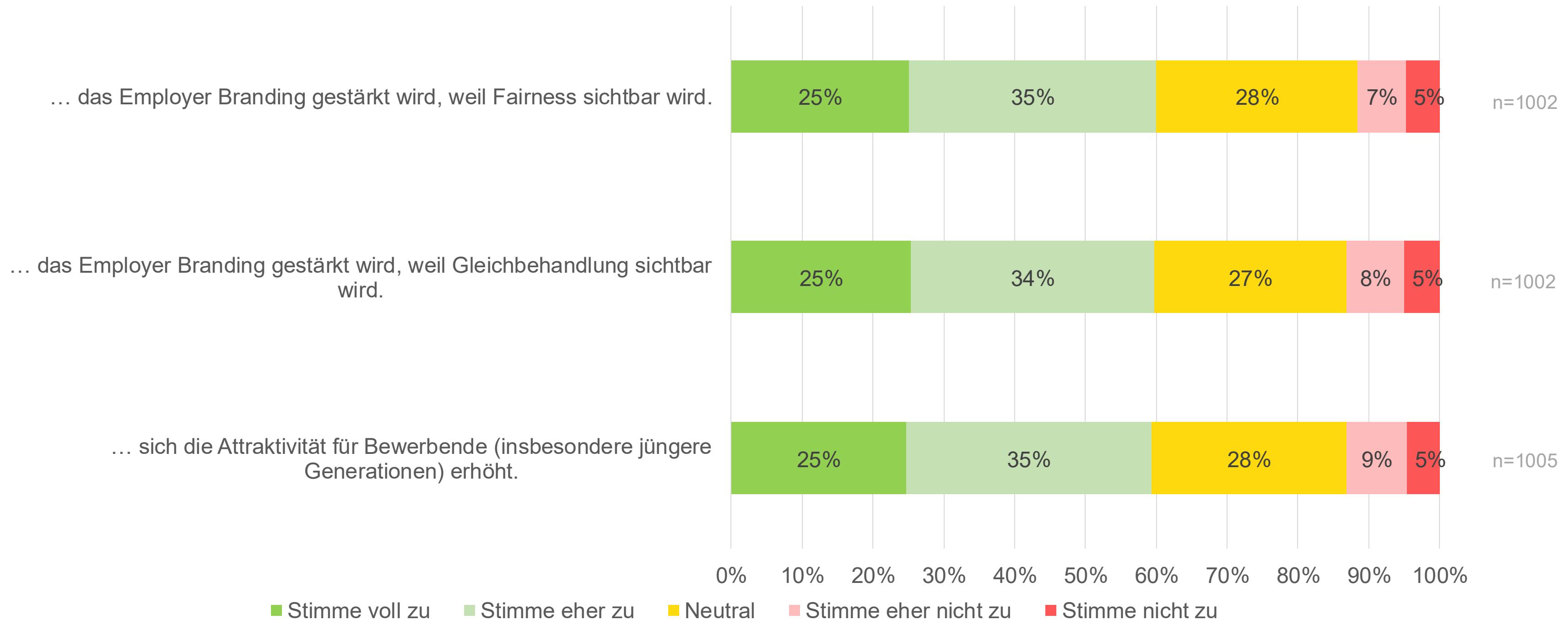
... durch mehr Transparenz die Motivation steigt, da Leistungen klarer anerkannt werden.



■ Stimme voll zu ■ Stimme eher zu ■ Neutral ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme nicht zu

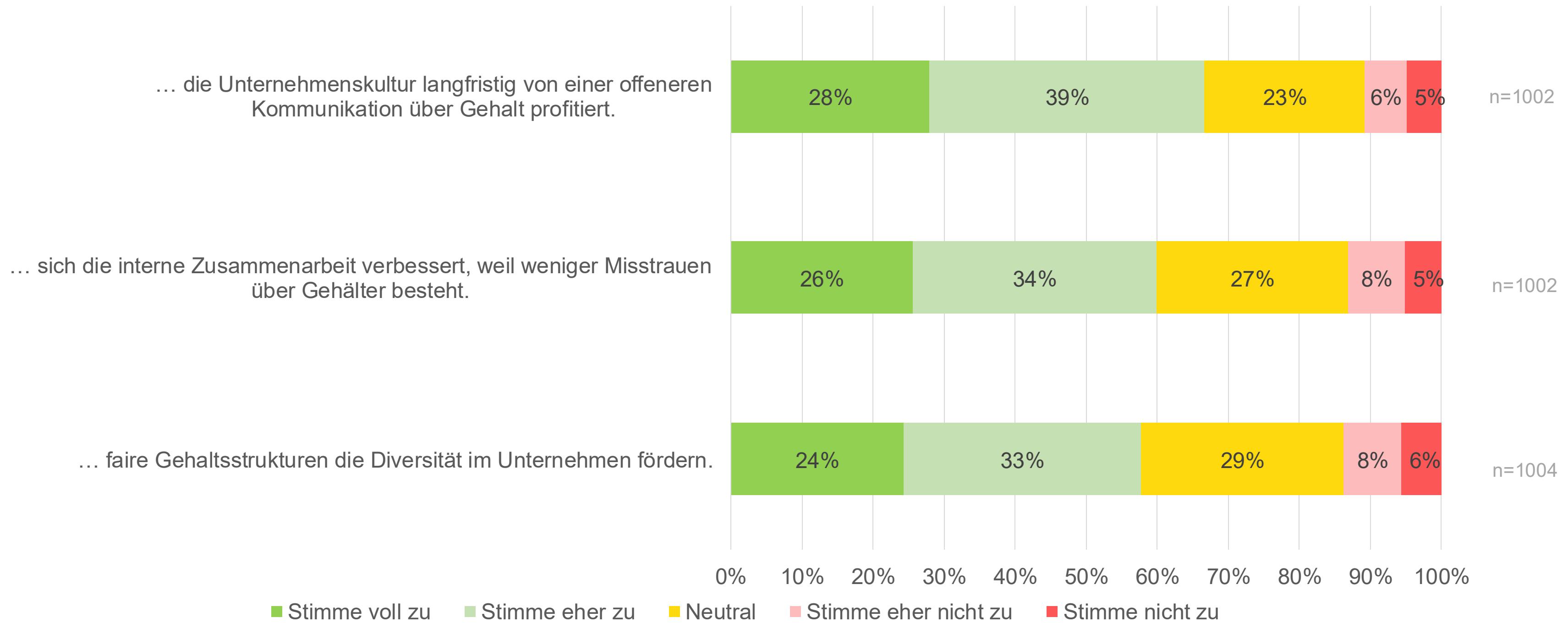
38 Employer Branding und Attraktivität

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Chance dar, weil ...



39 Unternehmenskultur und Zusammenarbeit

In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Chance dar, weil ...



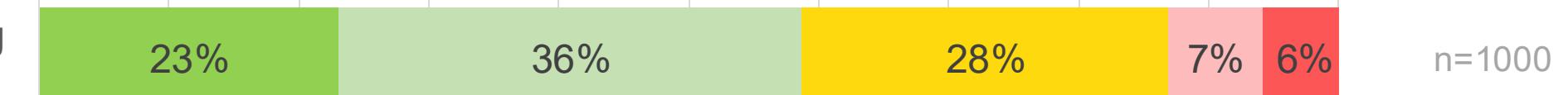
In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Chance dar, weil ...

... die Vergleichbarkeit von Gehältern die strategische Personalplanung erleichtert.



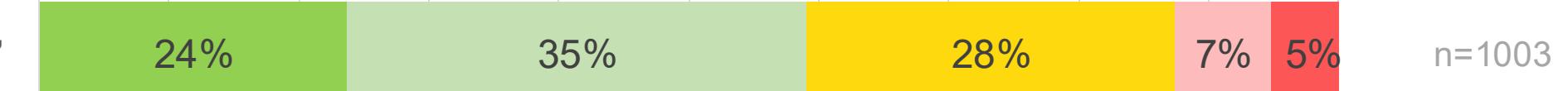
n=1000

... die Vergleichbarkeit von Gehältern die Vergütungssteuerung erleichtert.



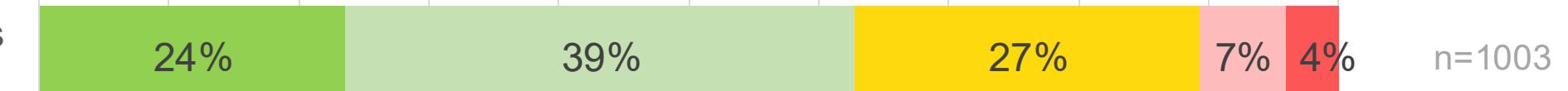
n=1000

... Transparenz die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben unterstützt, wodurch rechtliche Risiken sinken.



n=1003

... eine offene Gehaltskultur zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beiträgt.



n=1003

■ Stimme voll zu ■ Stimme eher zu ■ Neutral ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme nicht zu