

# **EU-ENTGELT- TRANZPARENZ RICHTLINIE**

**STATUS QUO UND HANDLUNGSFELDER**

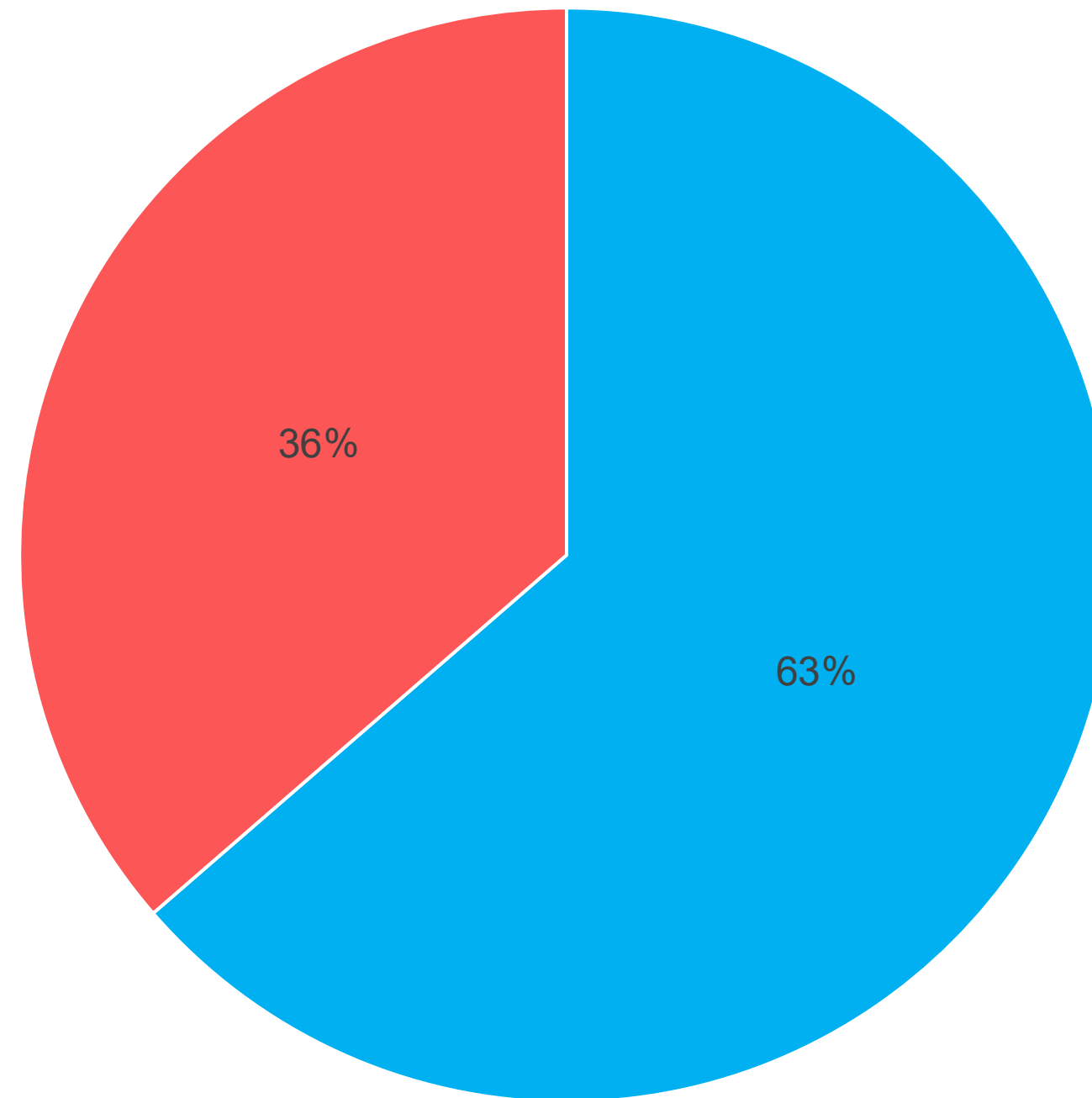
Prof. Dr. Jutta Rump  
Anna-Maria Ogermann

# 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 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- VIII Chancen bei der Umsetzung der der EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- IX Fazit und Handlungsempfehlungen

I

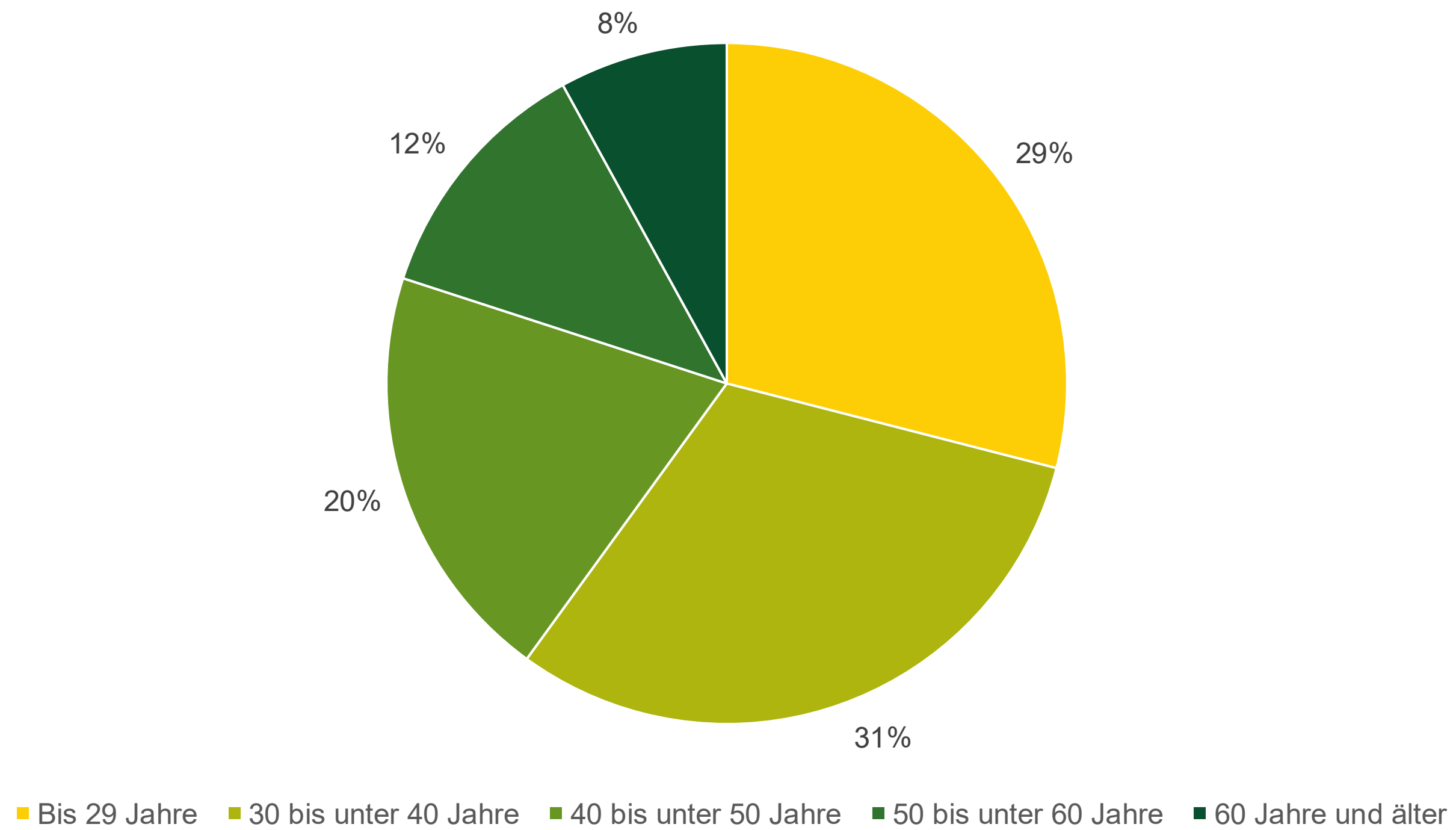
# Soziodemo- graphische Fragen



■ Männlich ■ Weiblich

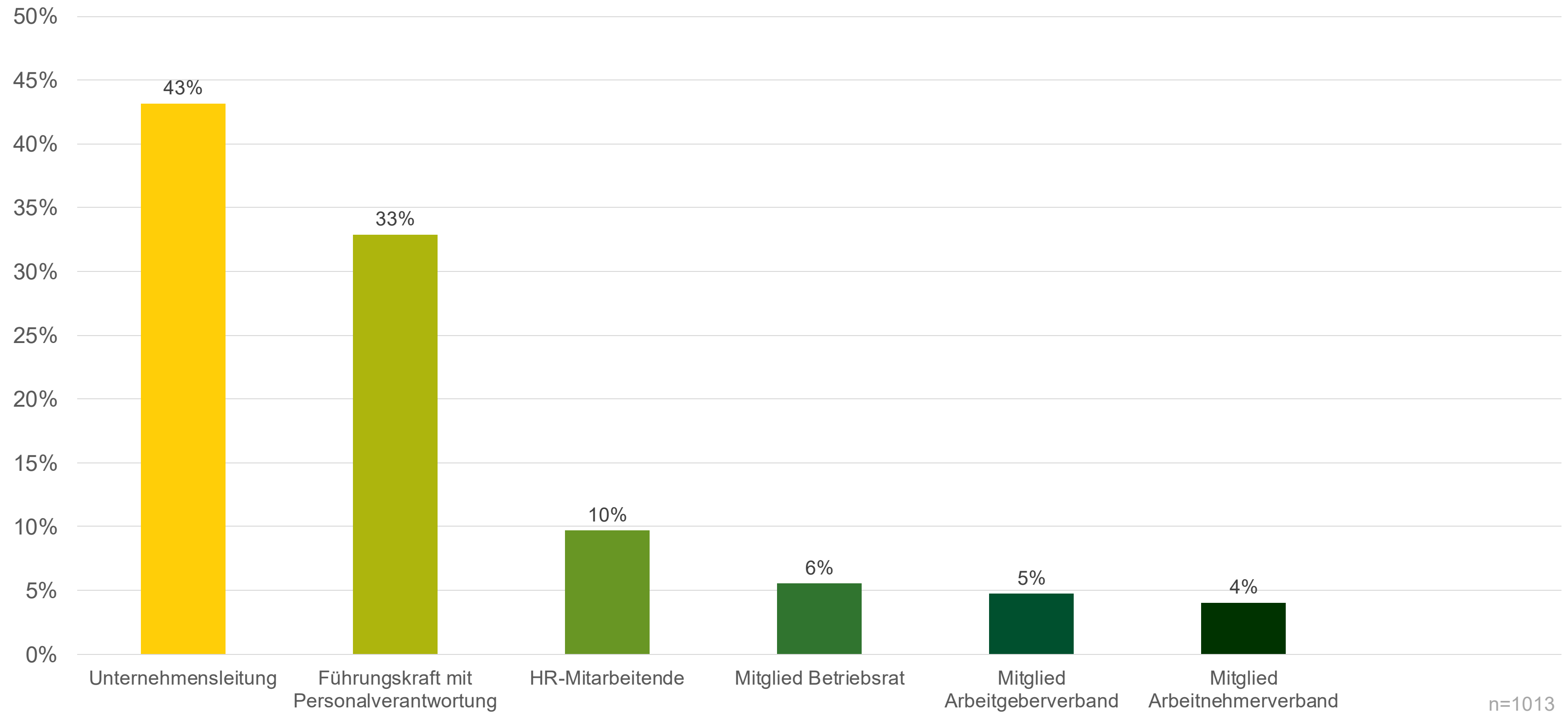
n=1013

## 2 Alter

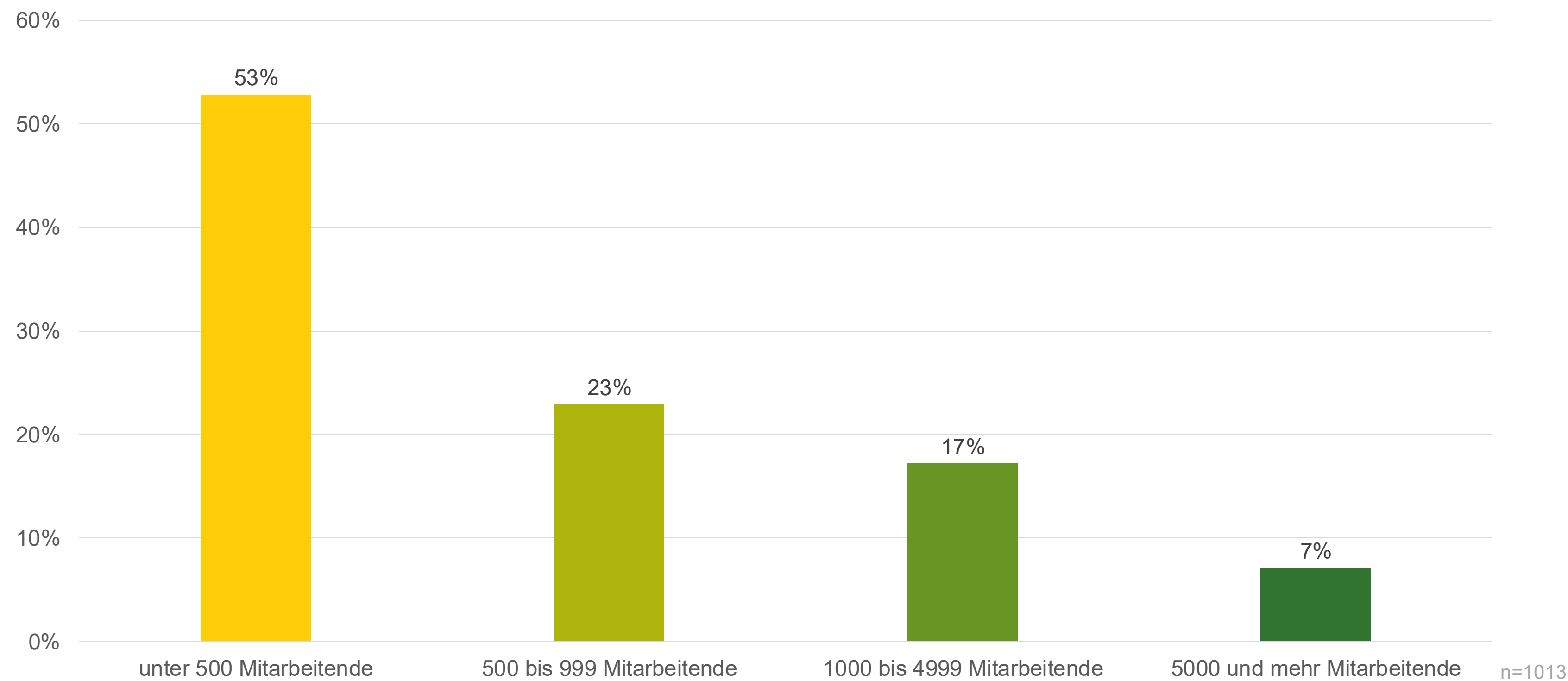


n=1013

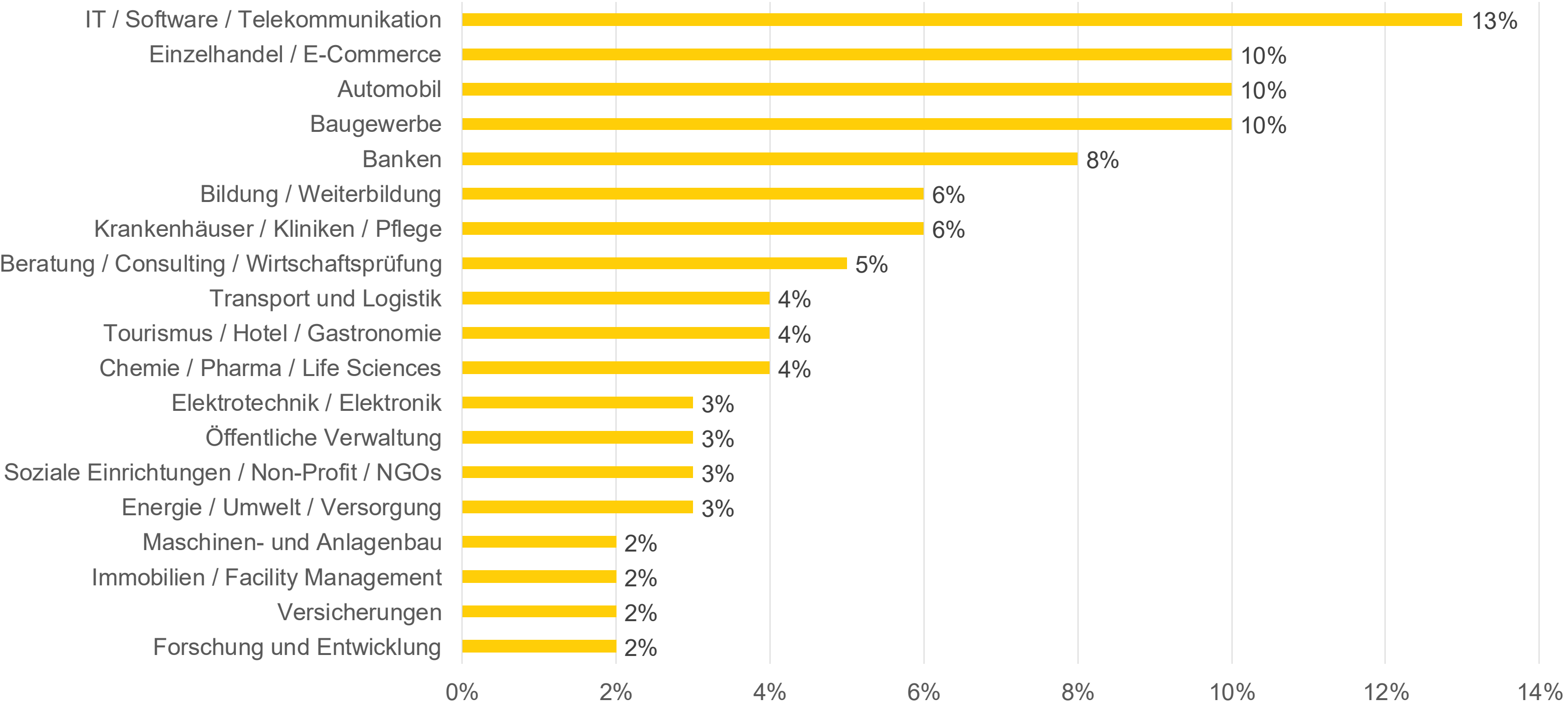
## 3 Rolle



# 4 Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen



# 5 Branche



n=1013

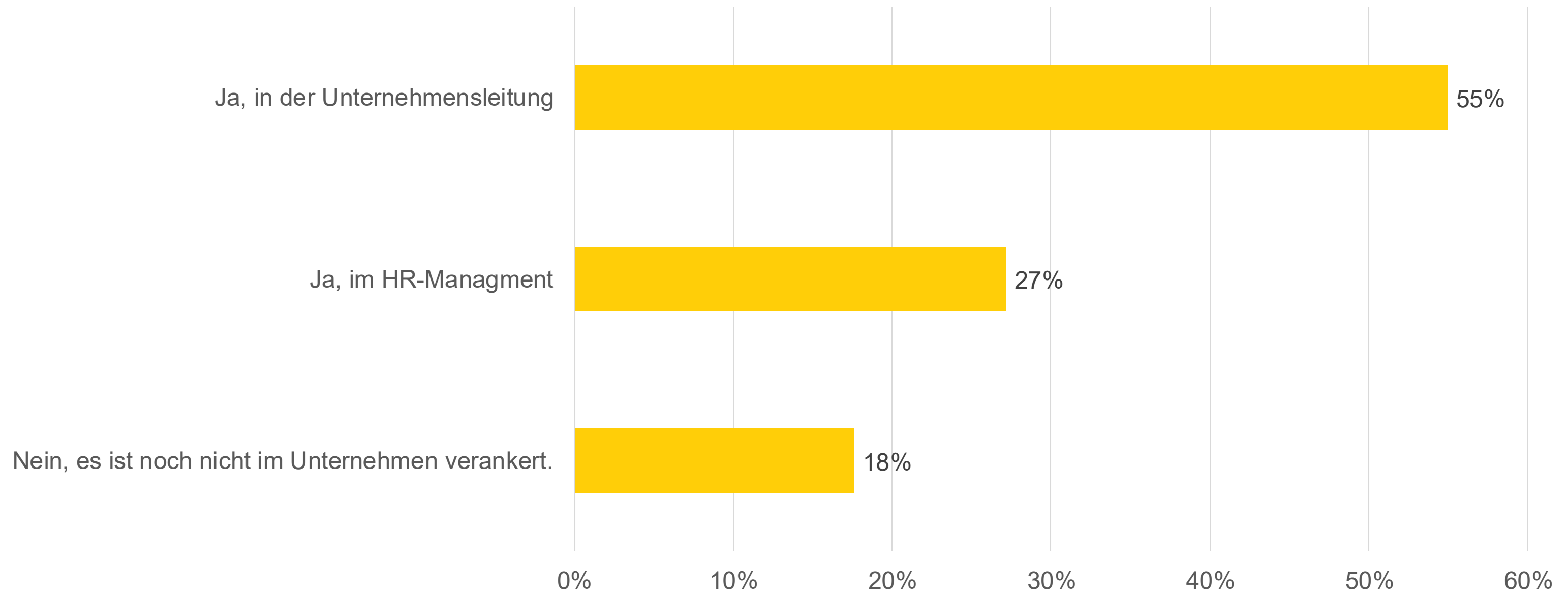


**II**

# **Status Quo im Unternehmen**

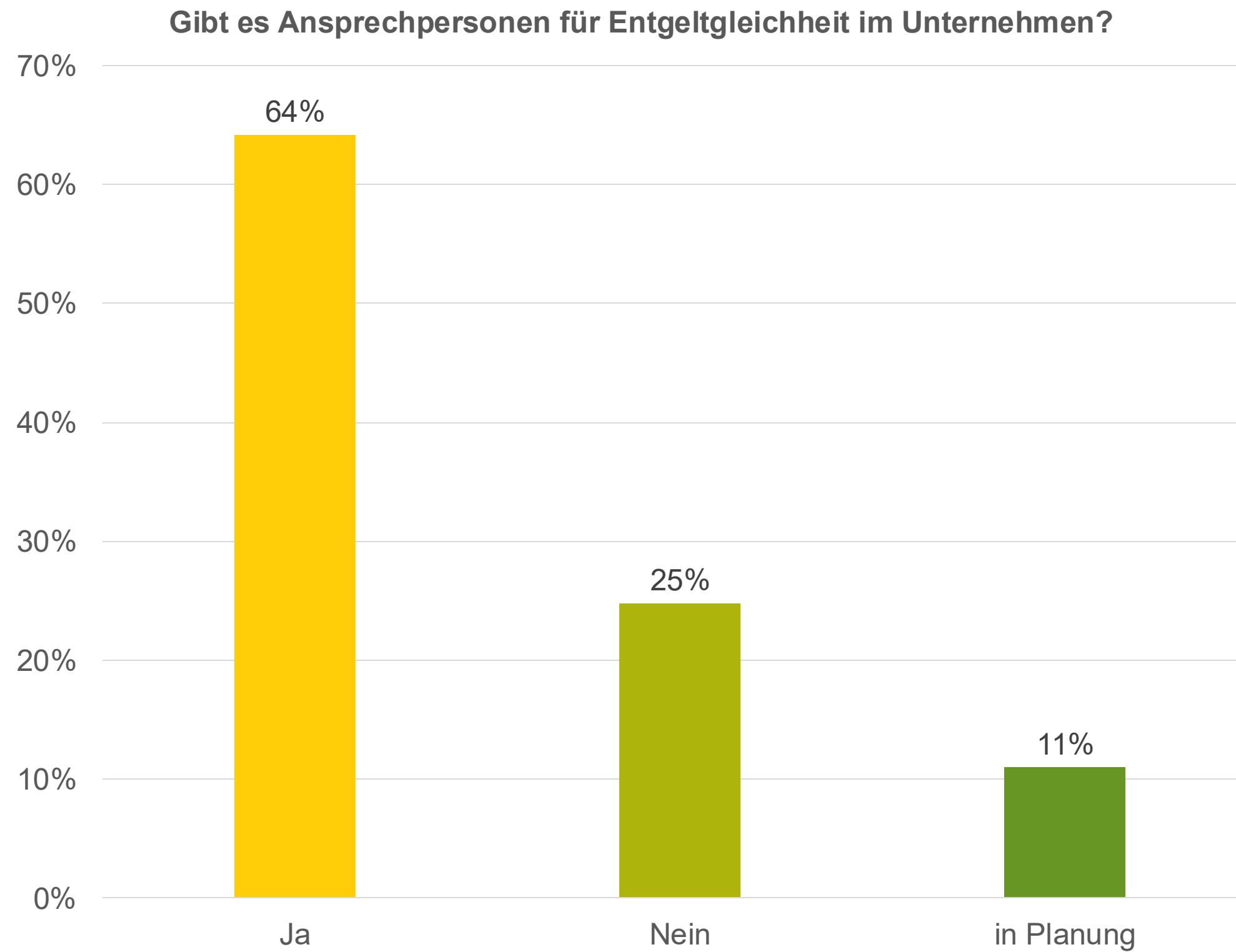
## 6 Verankerung von Entgelttransparenz in Führung und HR

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

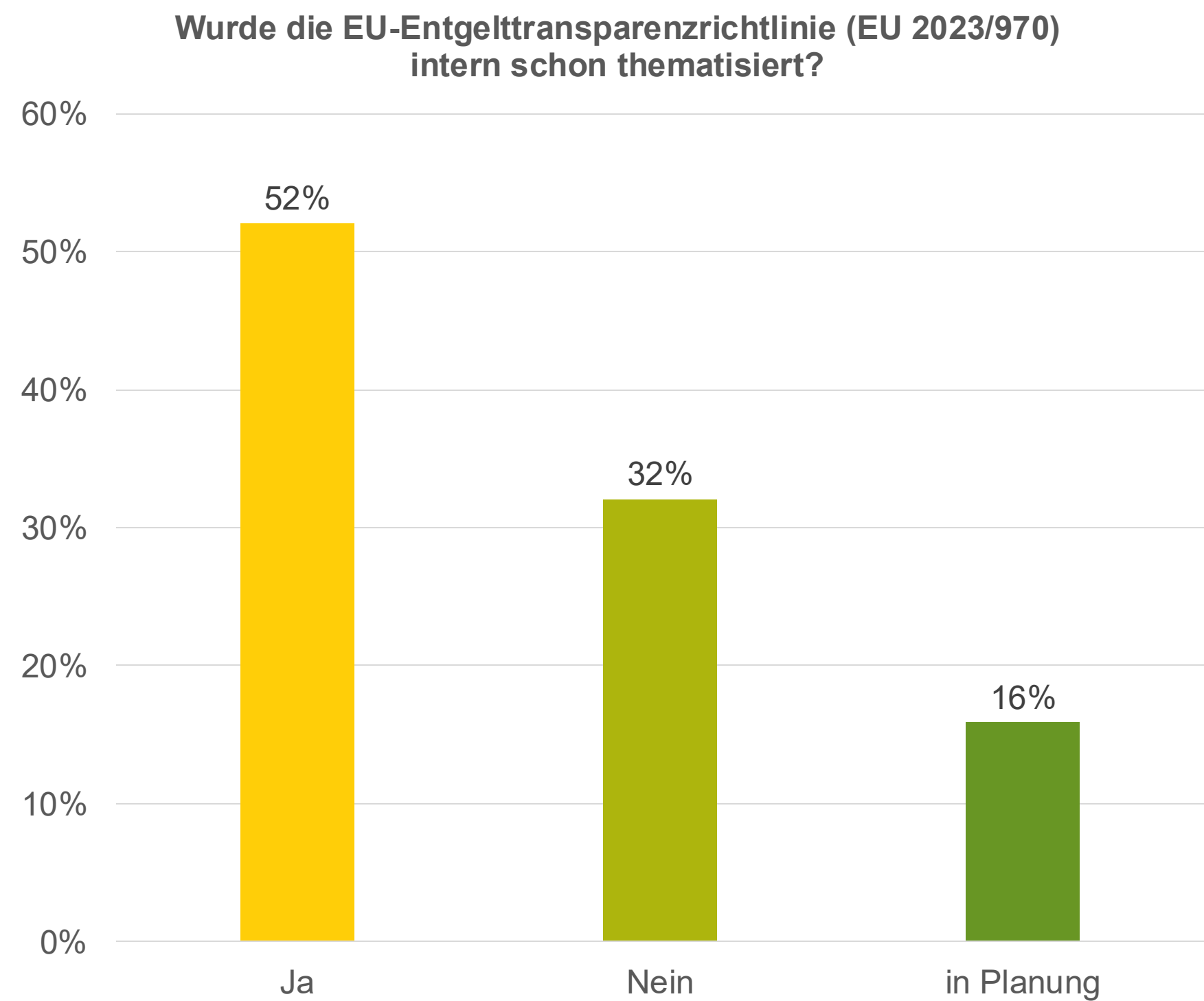


n=1005

## 7 Ansprechpersonen für Entgeltgleichheit im Unternehmen

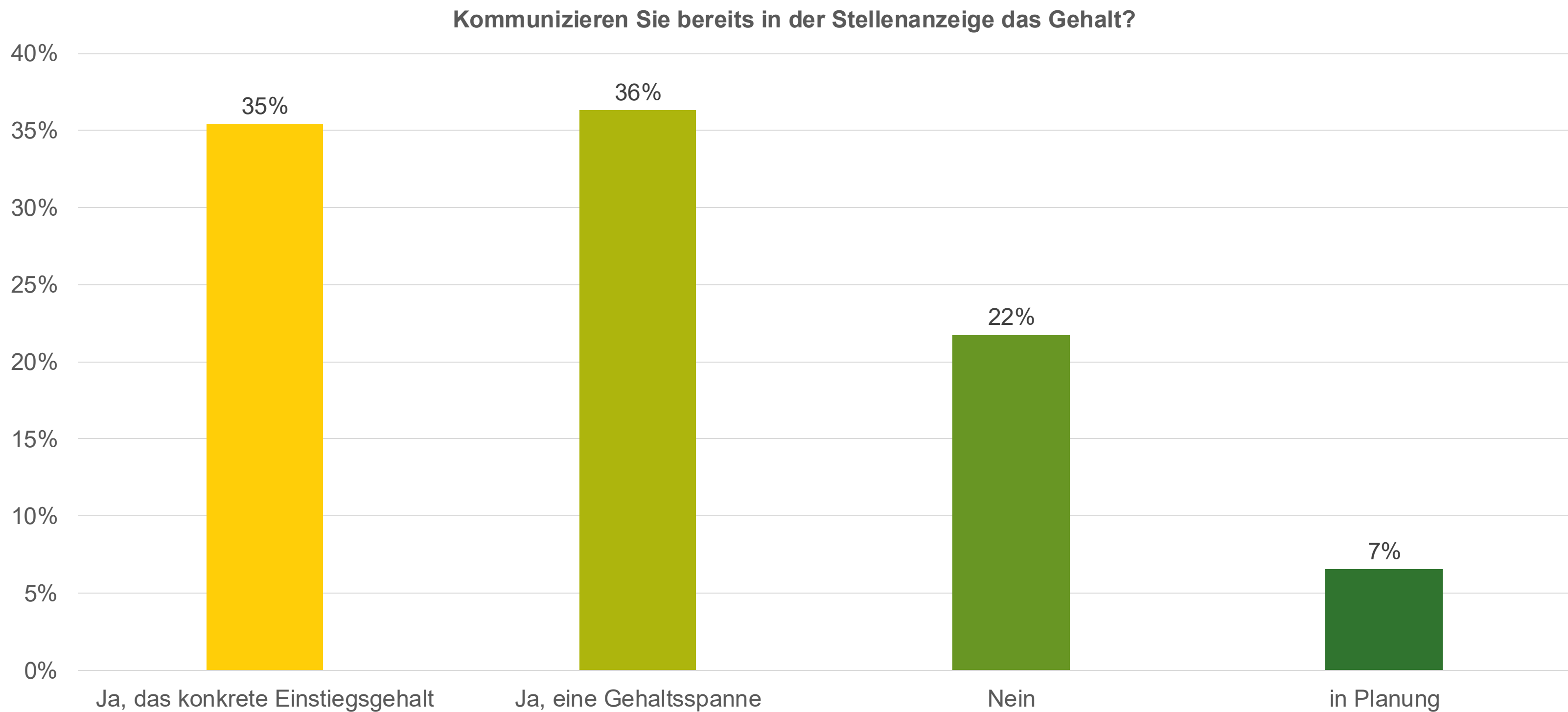


n=1008



n=1007

# 9 Gehaltstransparenz in der Stellenanzeige

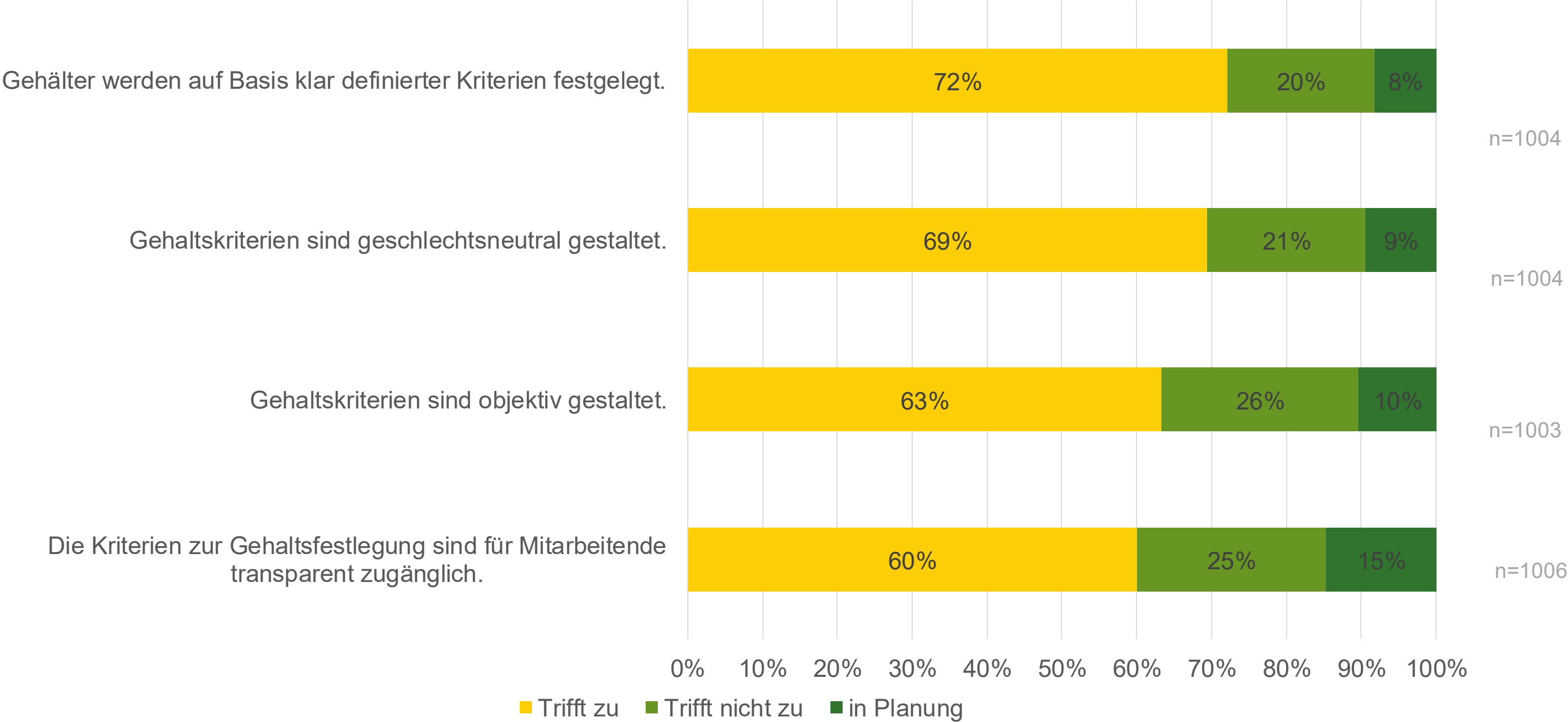


n=1008

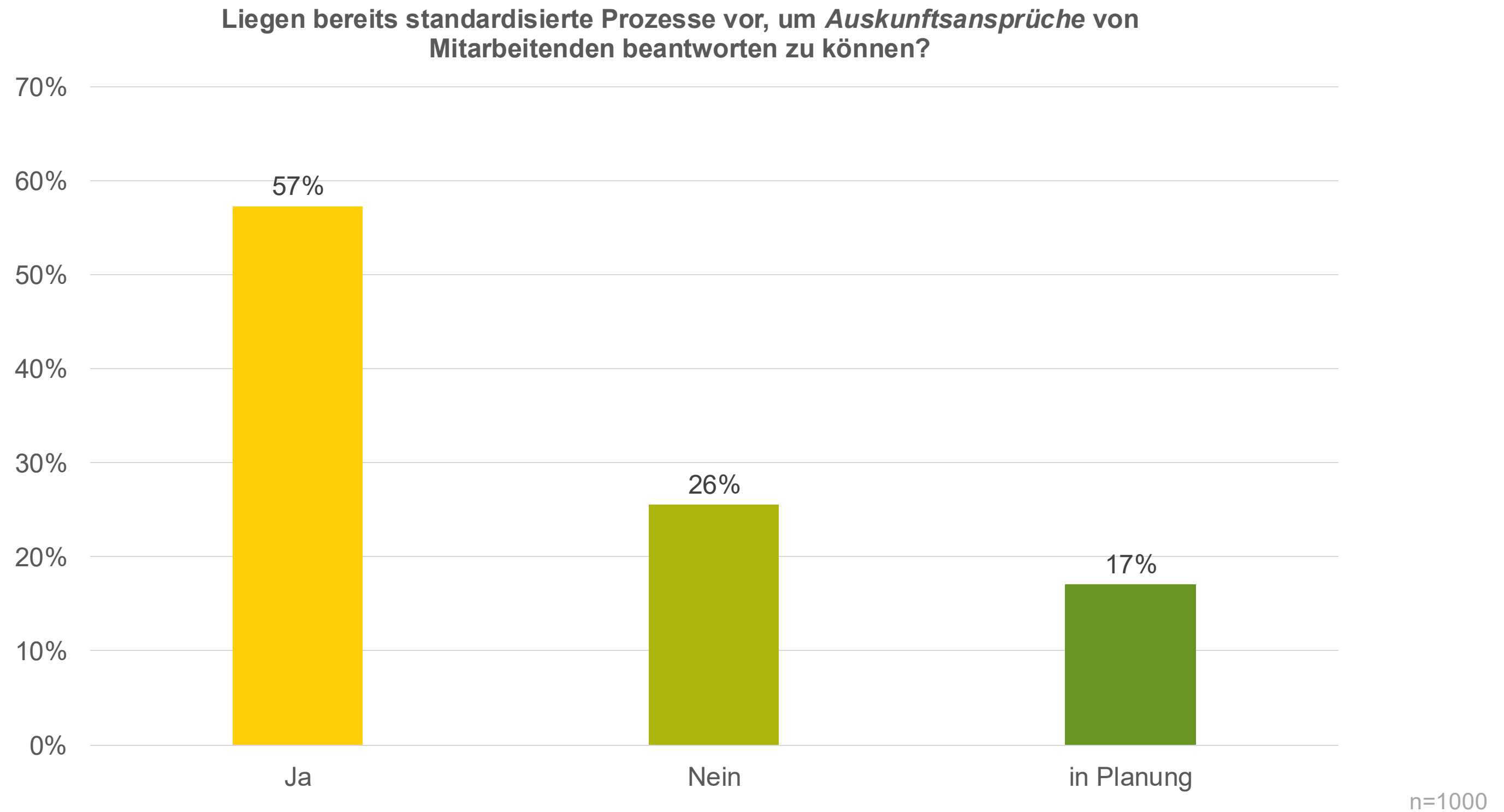
# 10 Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Unternehmen

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



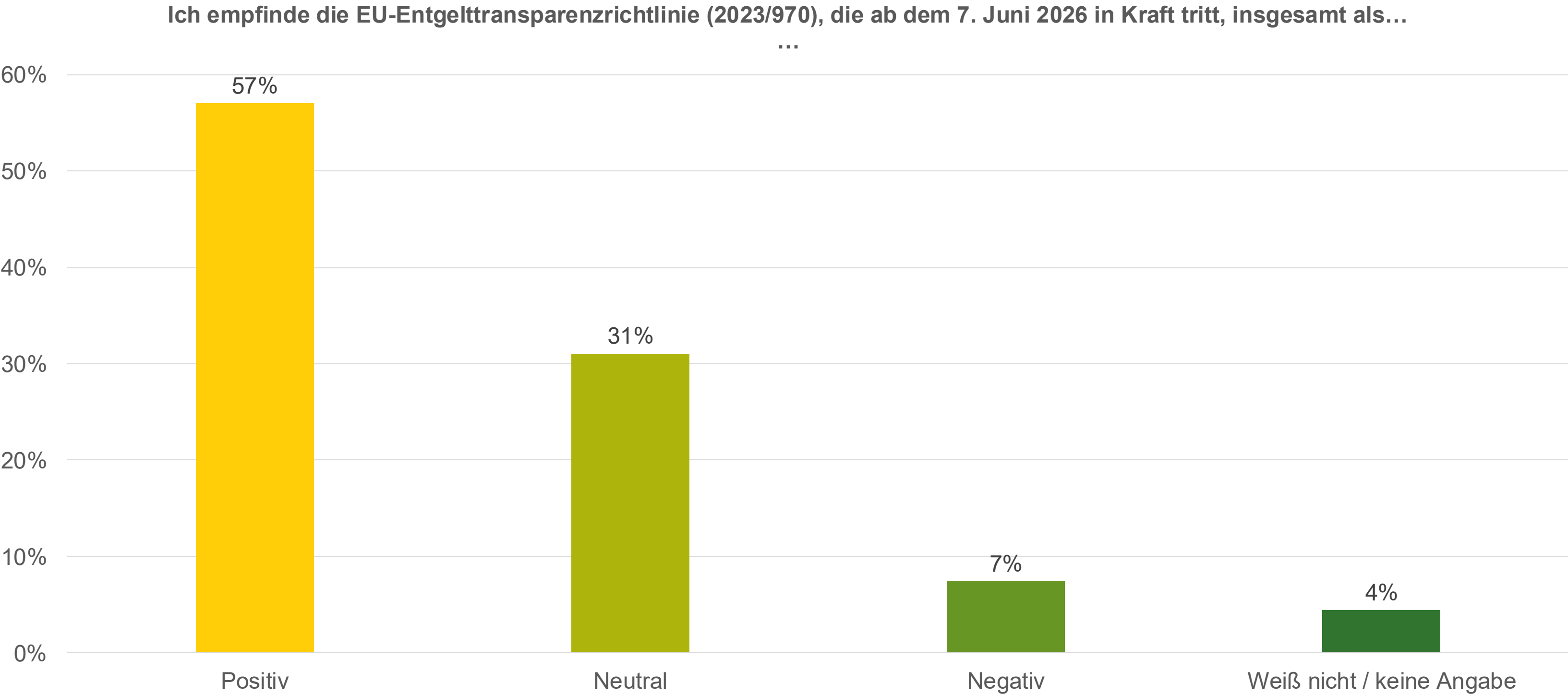
# 11 Standardisierte Prozesse zur Bearbeitung von Auskunftsansprüchen



**III**

**Wahrnehmung und  
Umsetzung der EU-  
Entgelttransparenz-  
richtlinie**

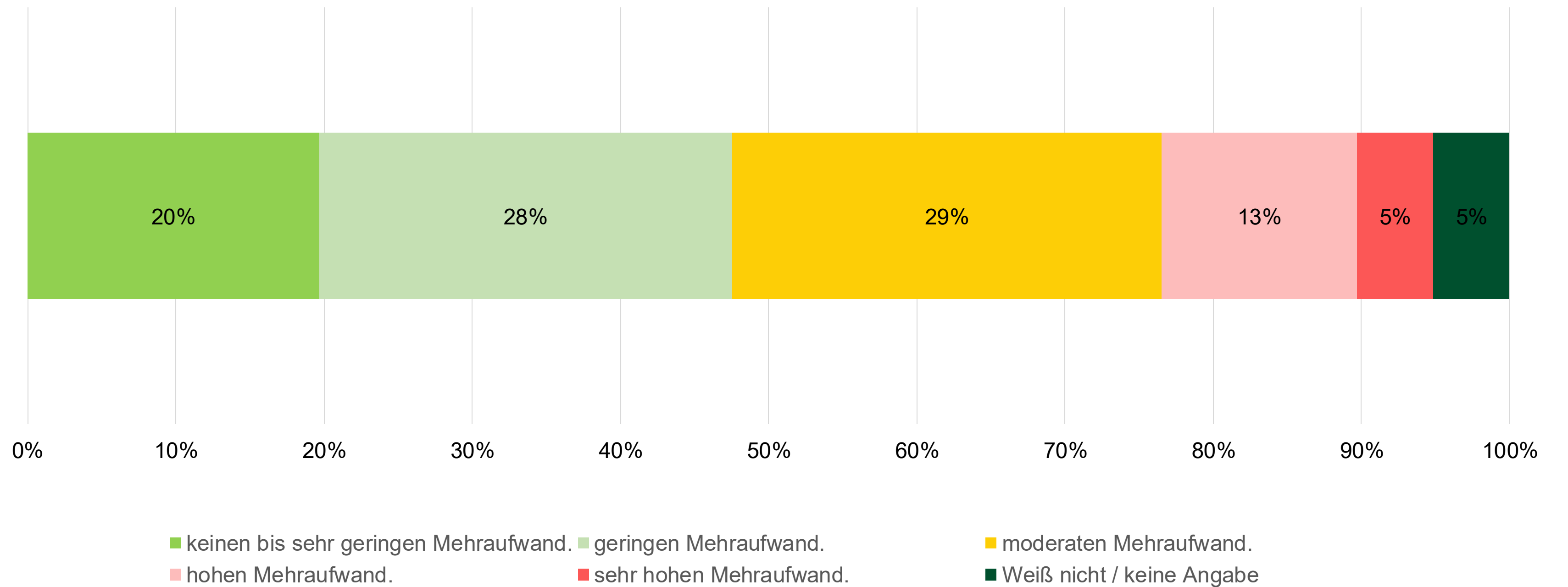




n=1007

# 13 Auswirkungen der Richtlinie auf unser Unternehmen

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

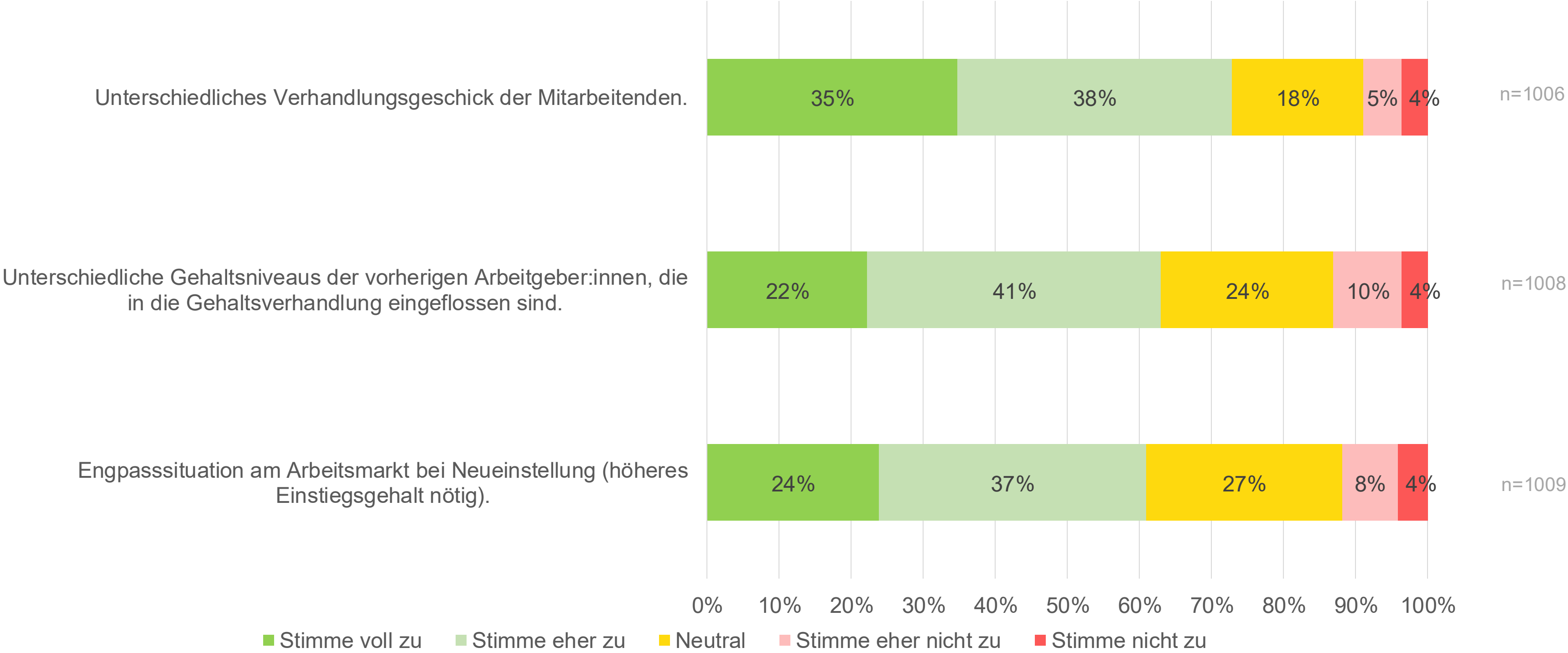


n=1008

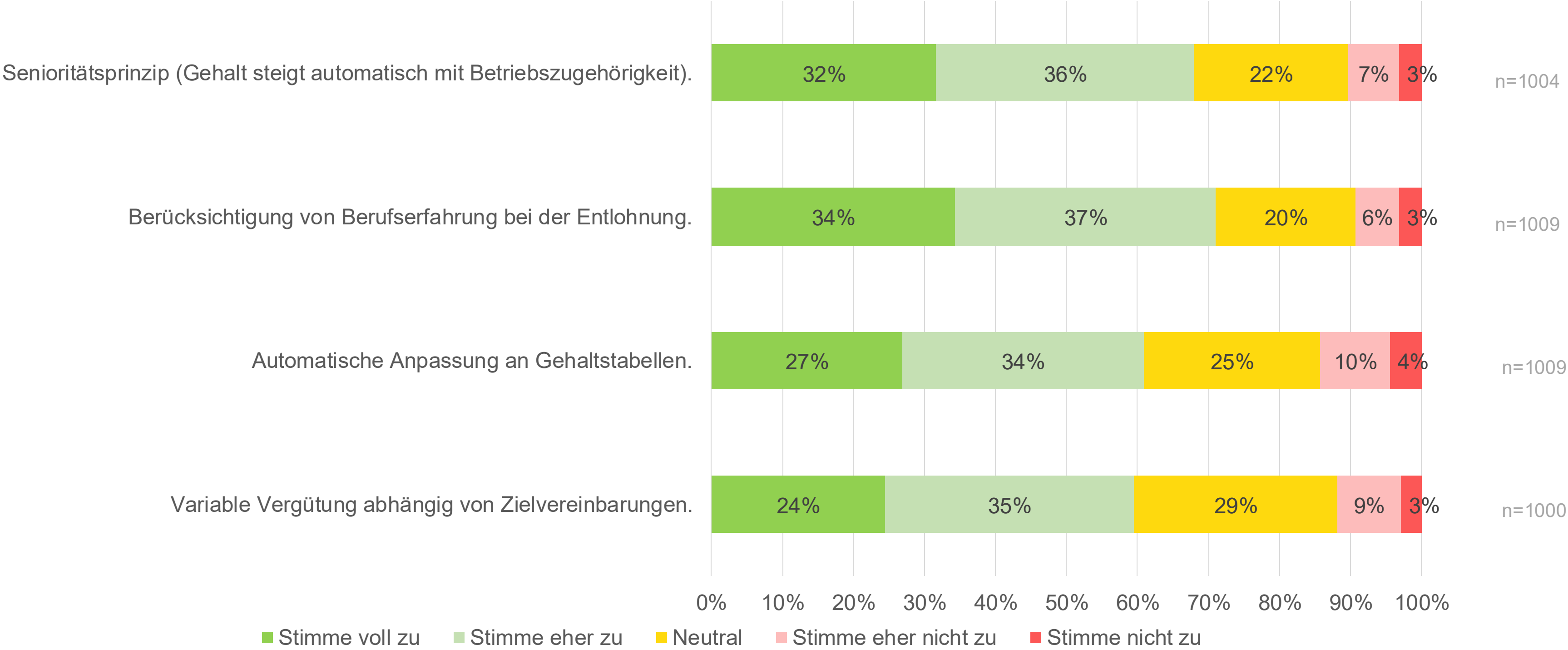
# IV

## **Mögliche Gründe für Lohnunterschiede bei gleicher / ähnlicher Arbeit**

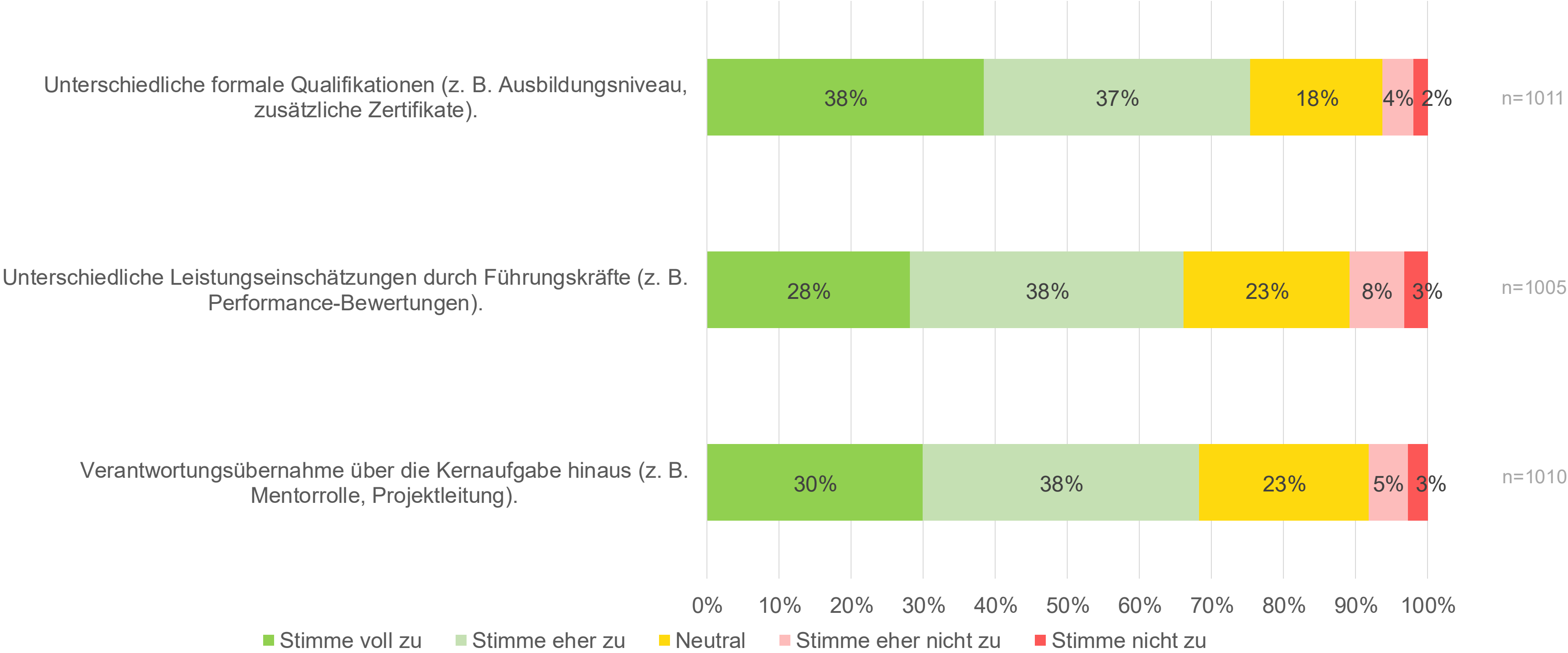
# 14 Individuelle Verhandlungs- und Bewerbungssituation



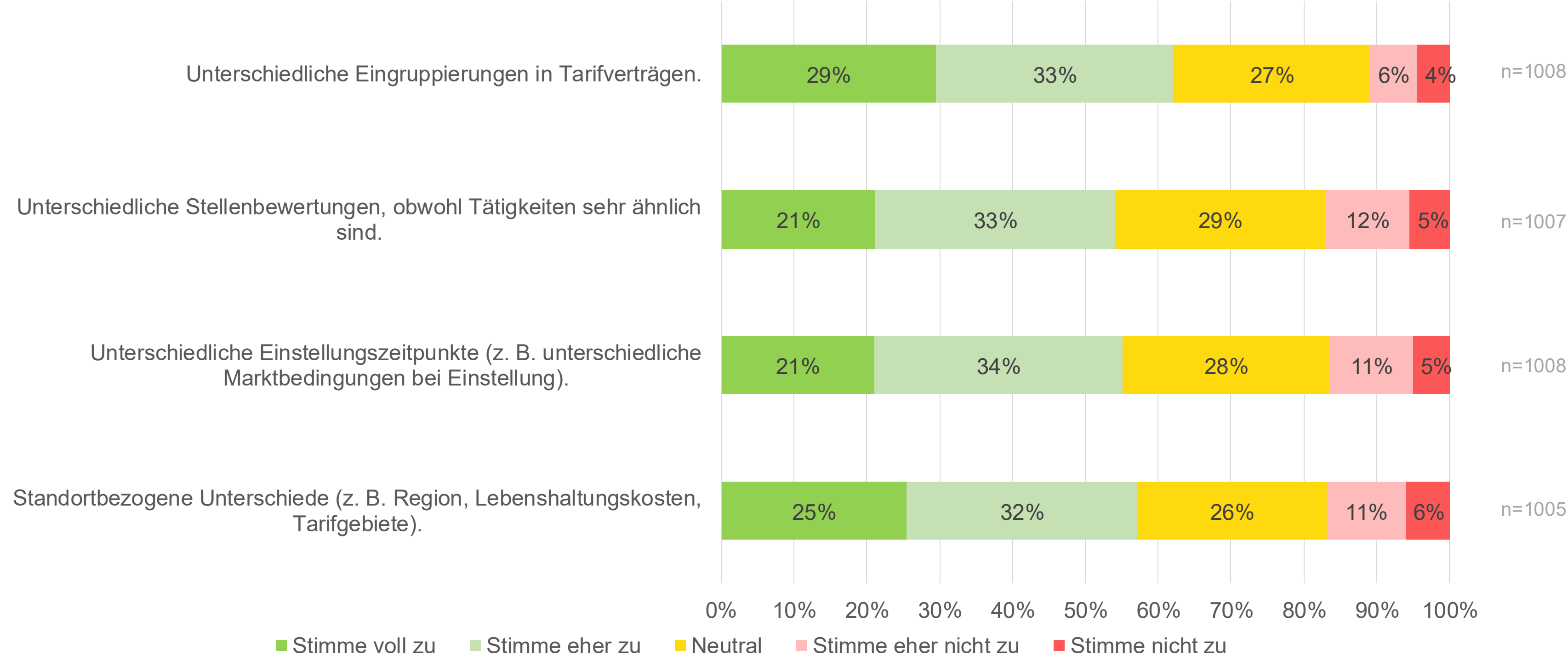
# 15 Unternehmensinterne Vergütungslogistik



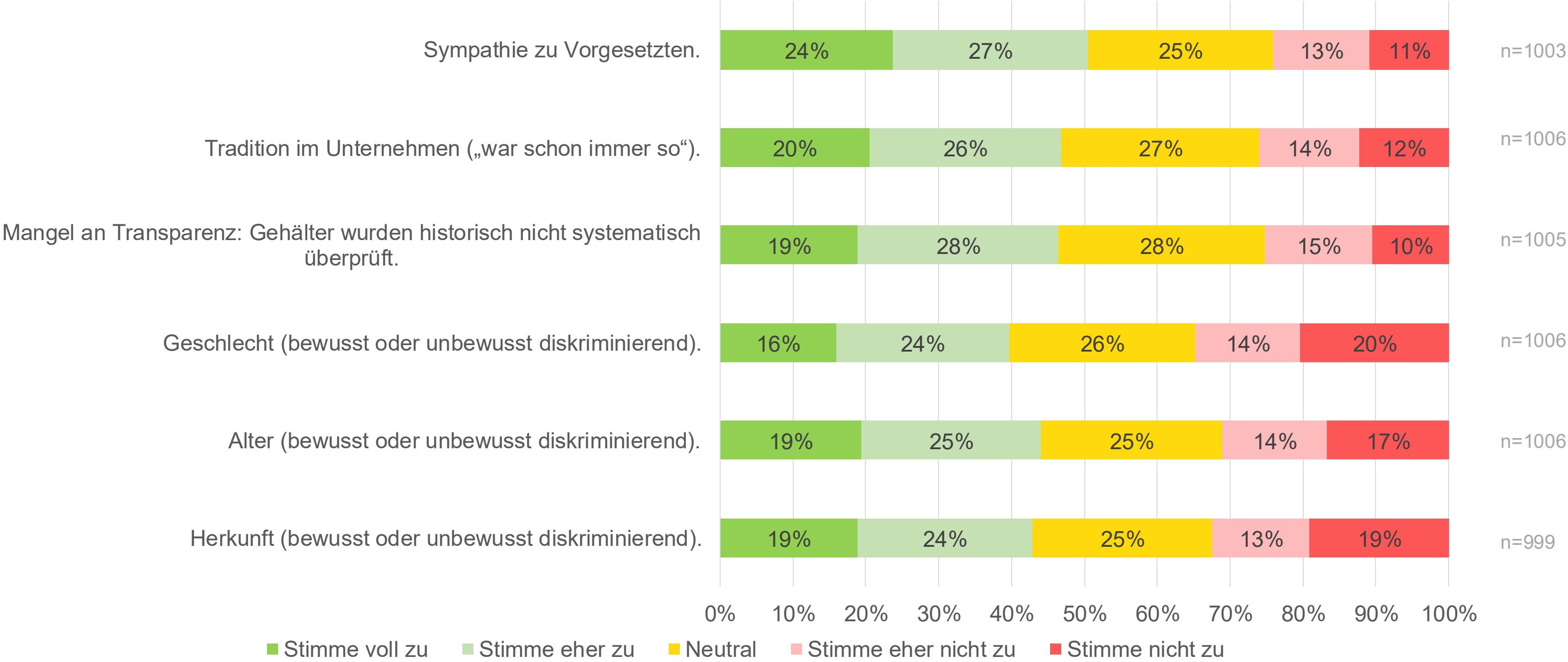
# 16 Qualifikationen und Kompetenzen



# 17 Strukturelle und organisatorische Faktoren



# 18 Subjektive oder informelle Faktoren



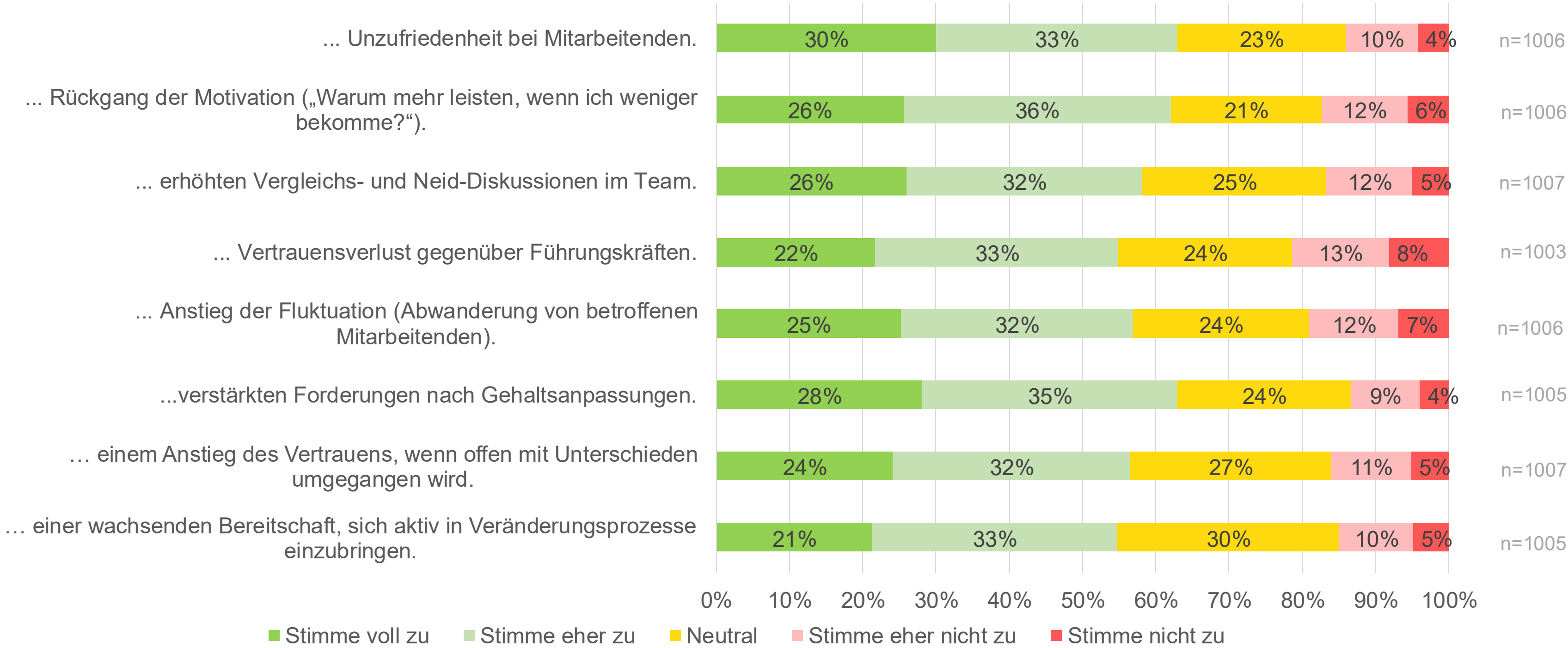


**V**

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

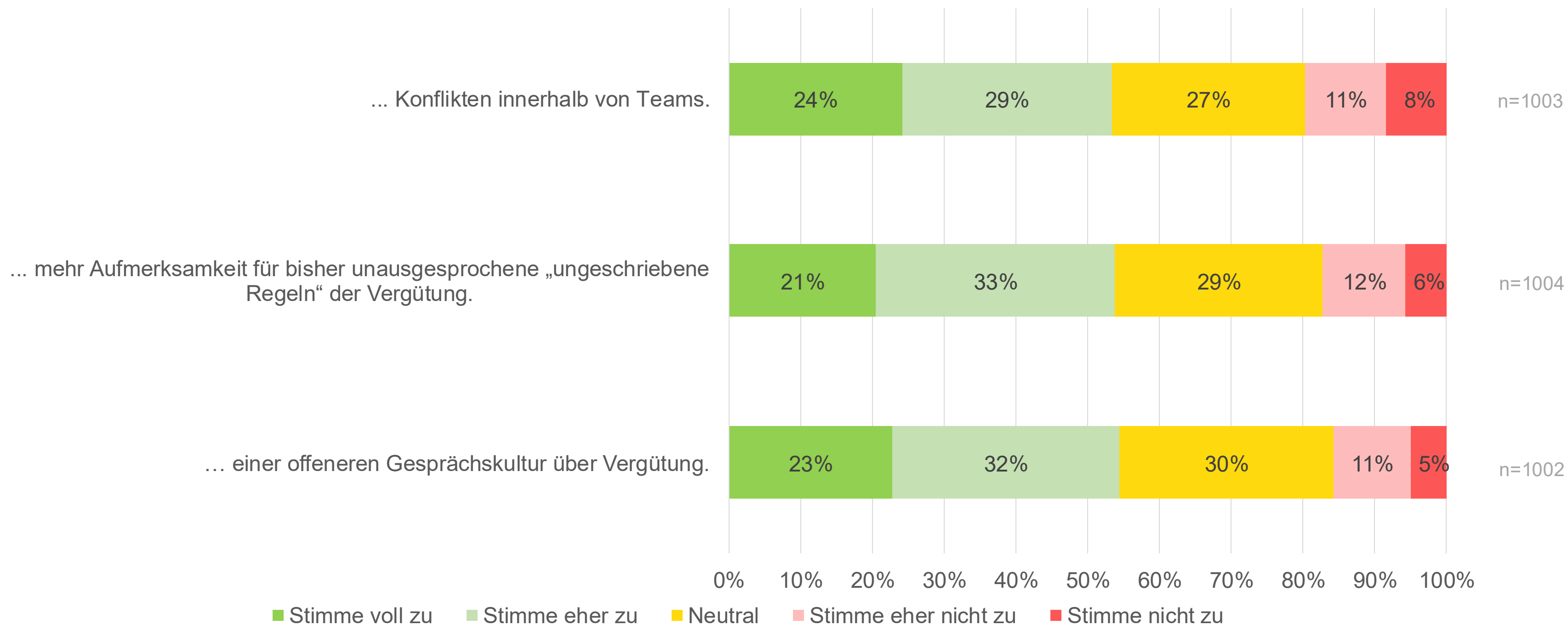
# 19 Interne Reaktionen der Mitarbeitenden

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



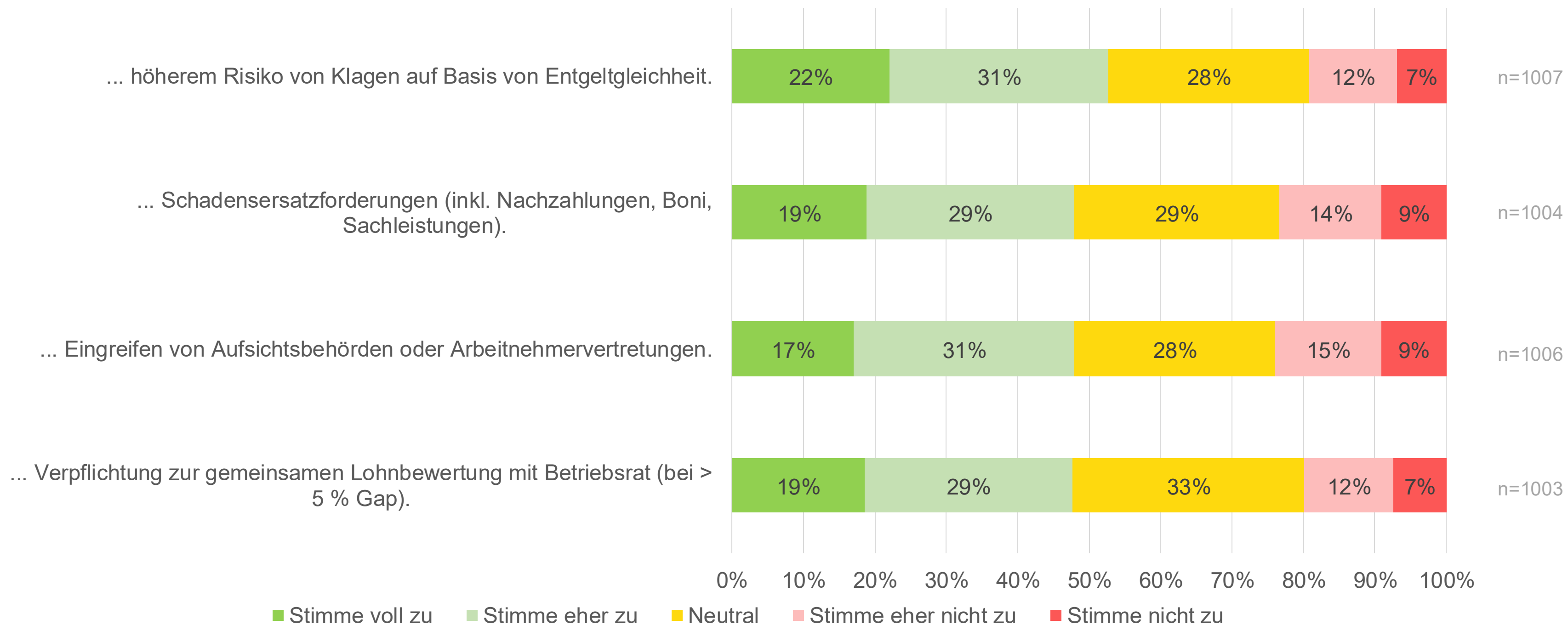
## 20 Kulturelle und organisationale Folgen

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



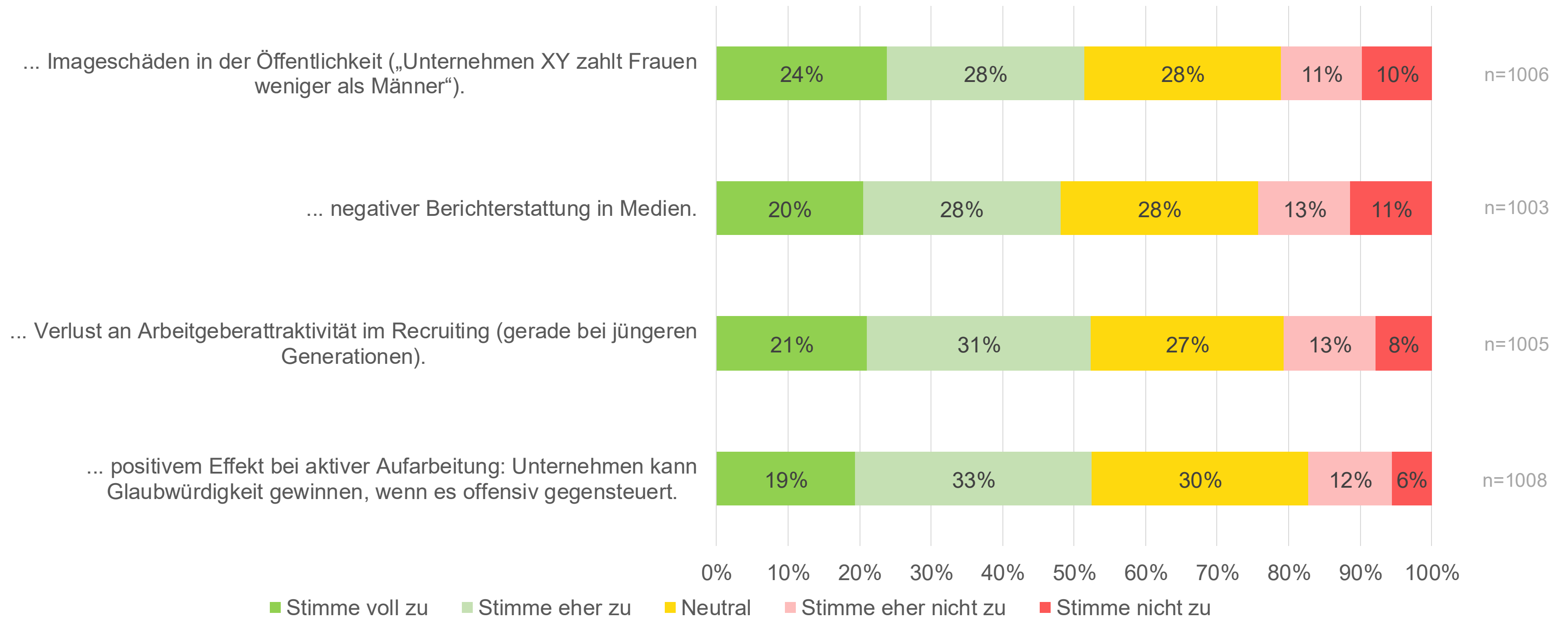
## 21 Rechtliche und regulatorische Konsequenzen

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



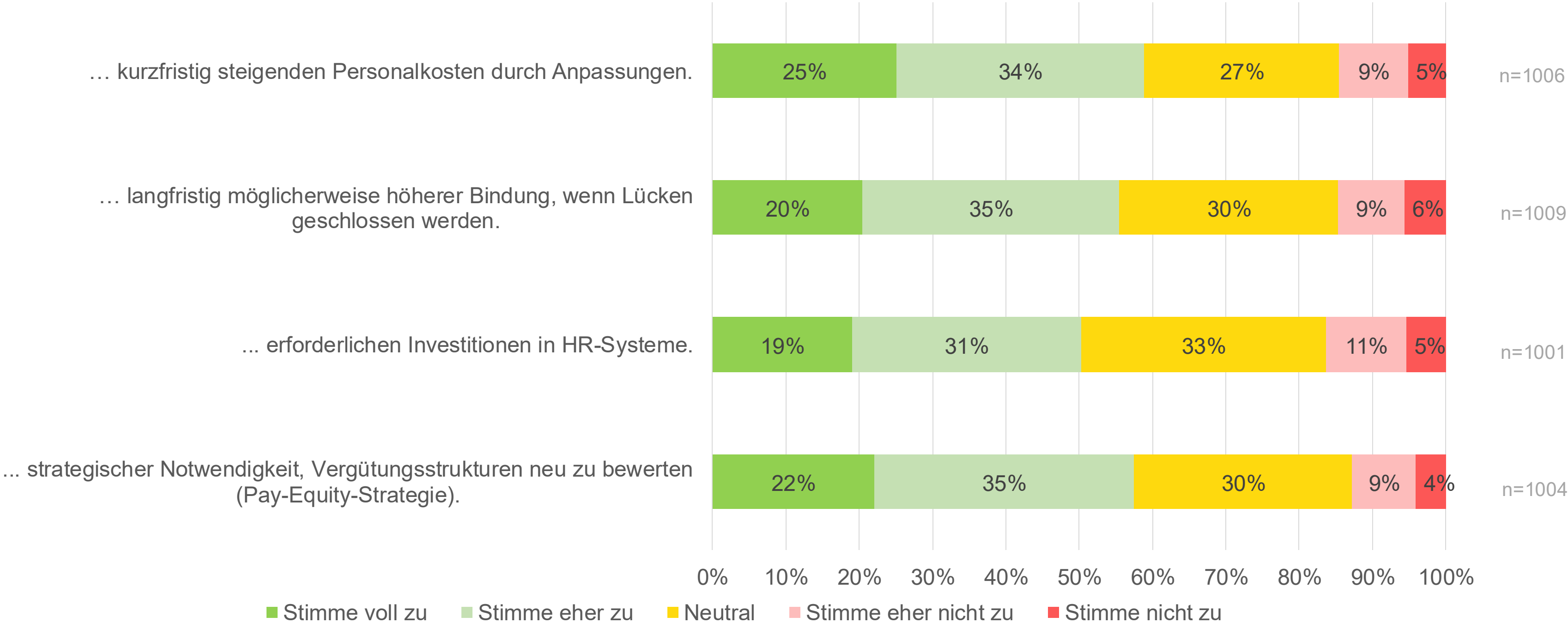
## 22 Reputation und Außenwirkung

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



# 23 Finanzielle und strategische Folgen

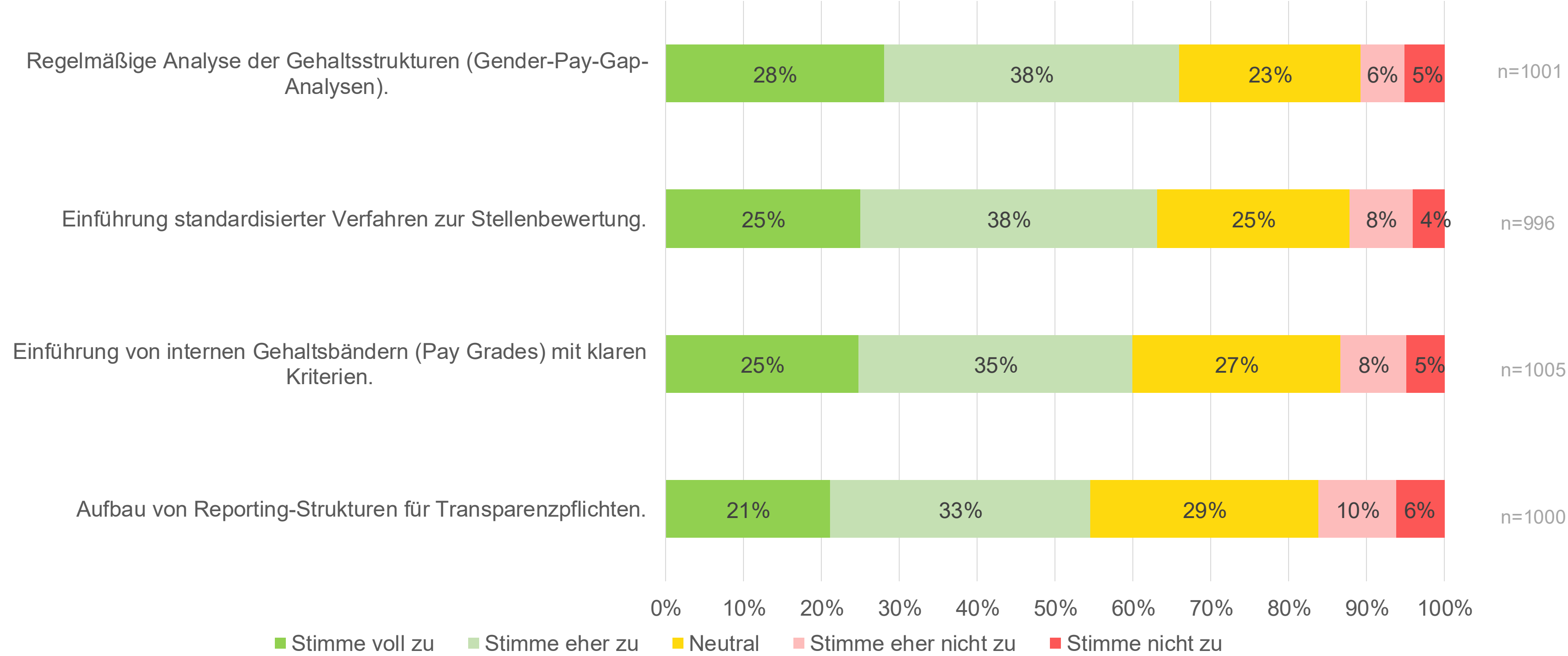
Wenn ein Pay Gap in unserem Unternehmen sichtbar wird, rechnen wir mit ...



**VI**

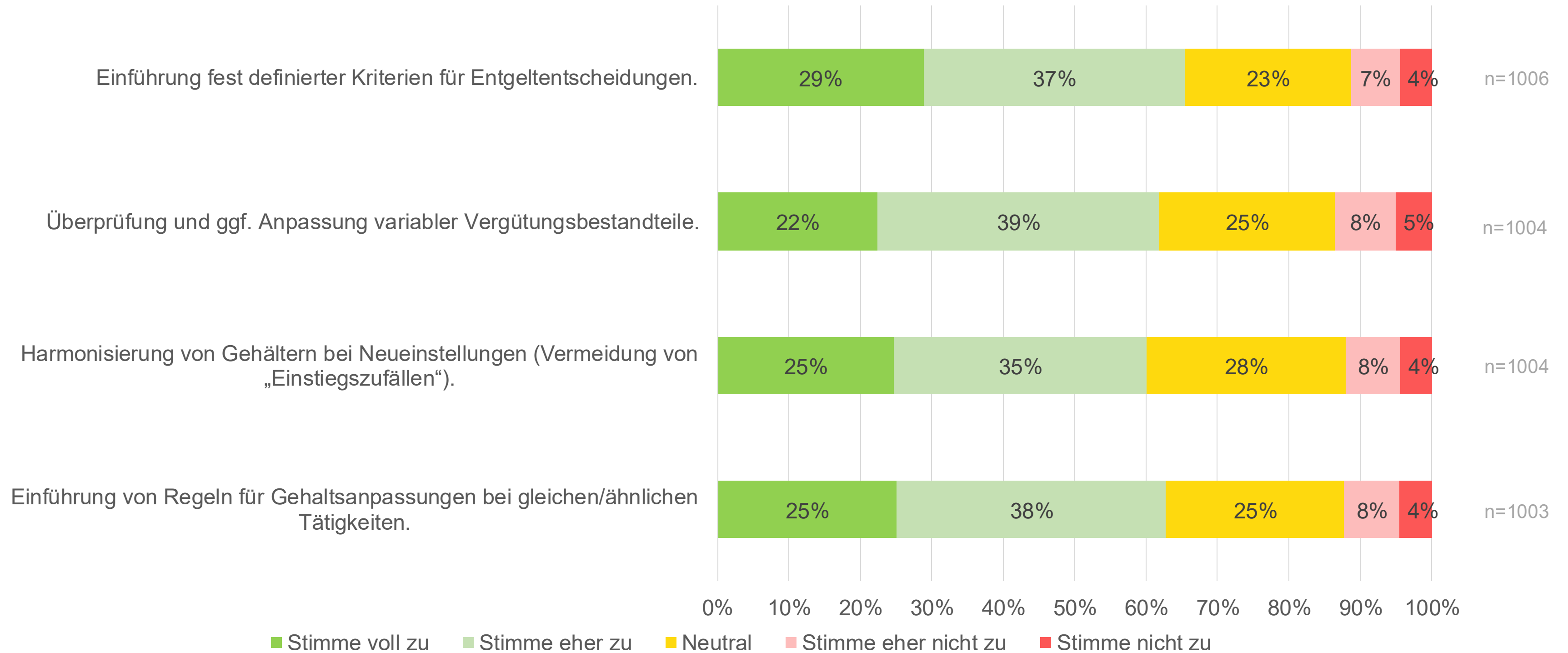
**Mögliche Maßnahmen  
zur Vermeidung /  
Reduzierung  
von Pay Gaps**

24 Analyse und Transparenz schaffen

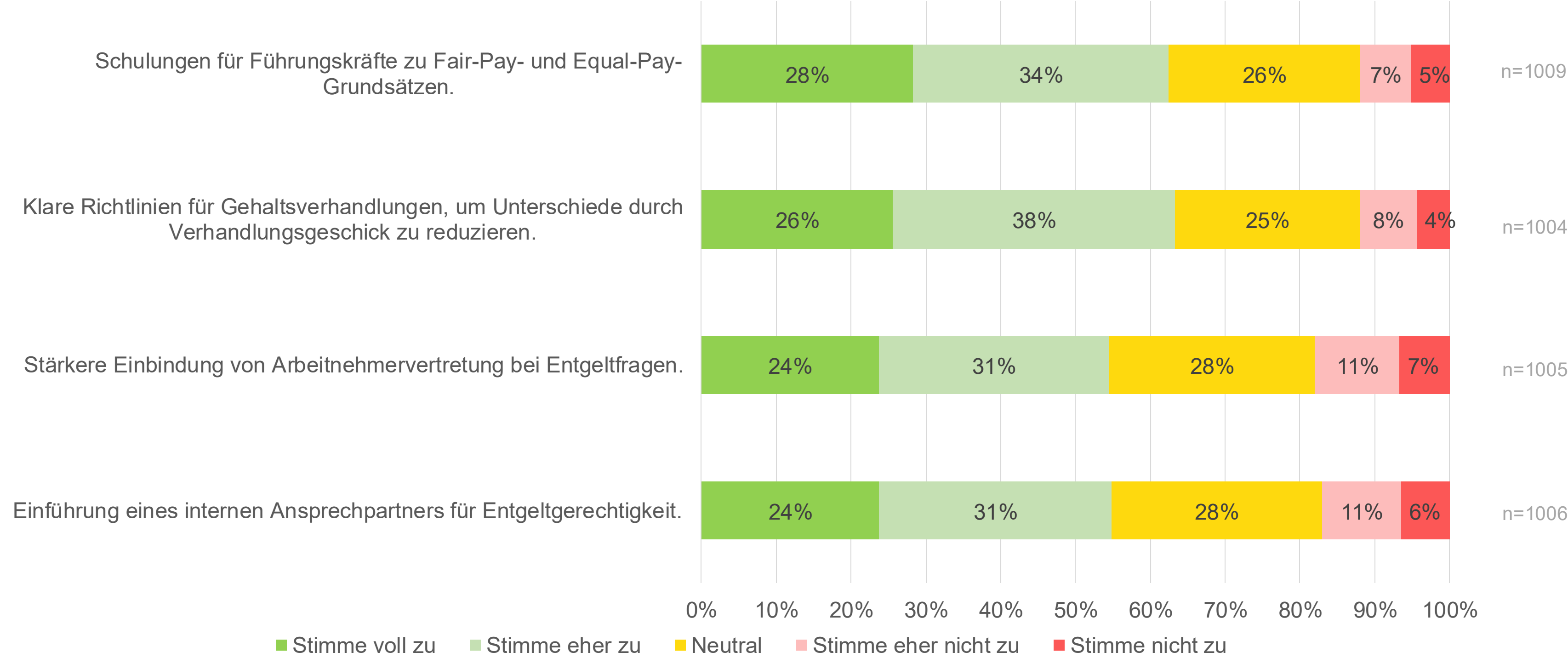




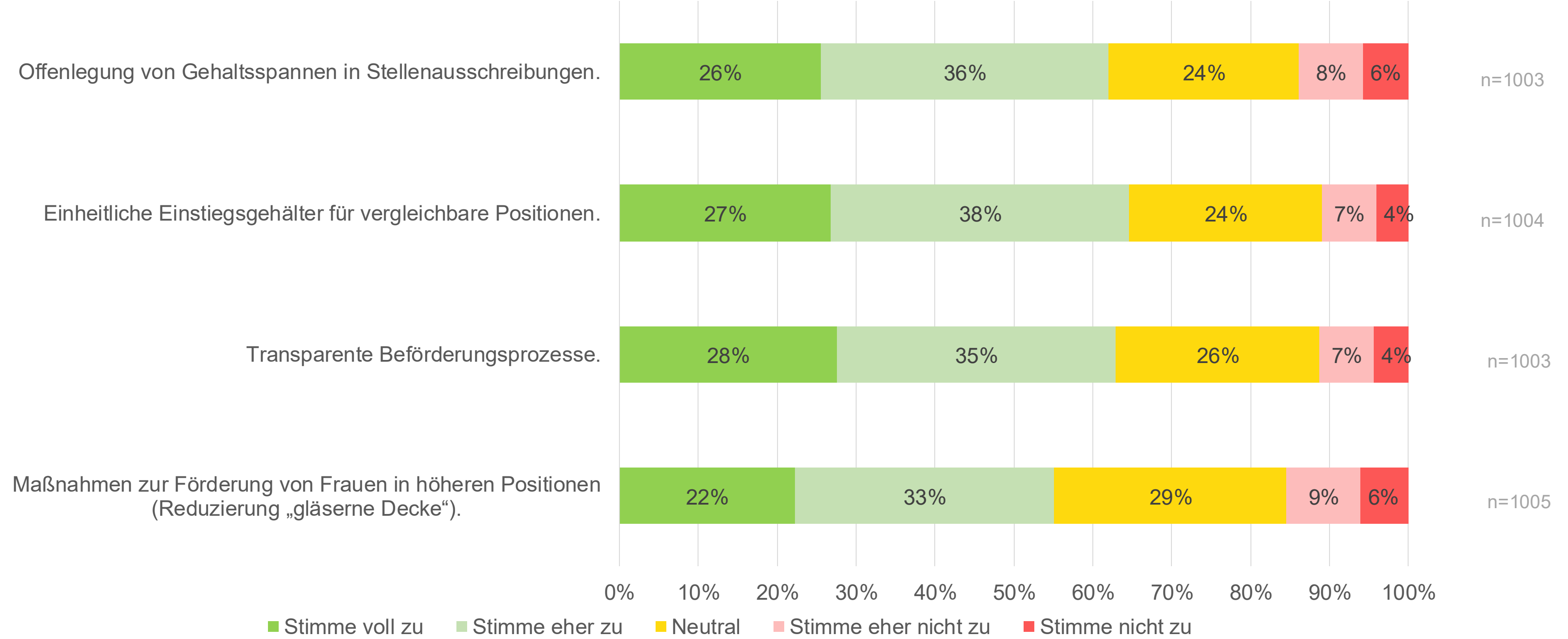
## 25 Vergütungssysteme anpassen

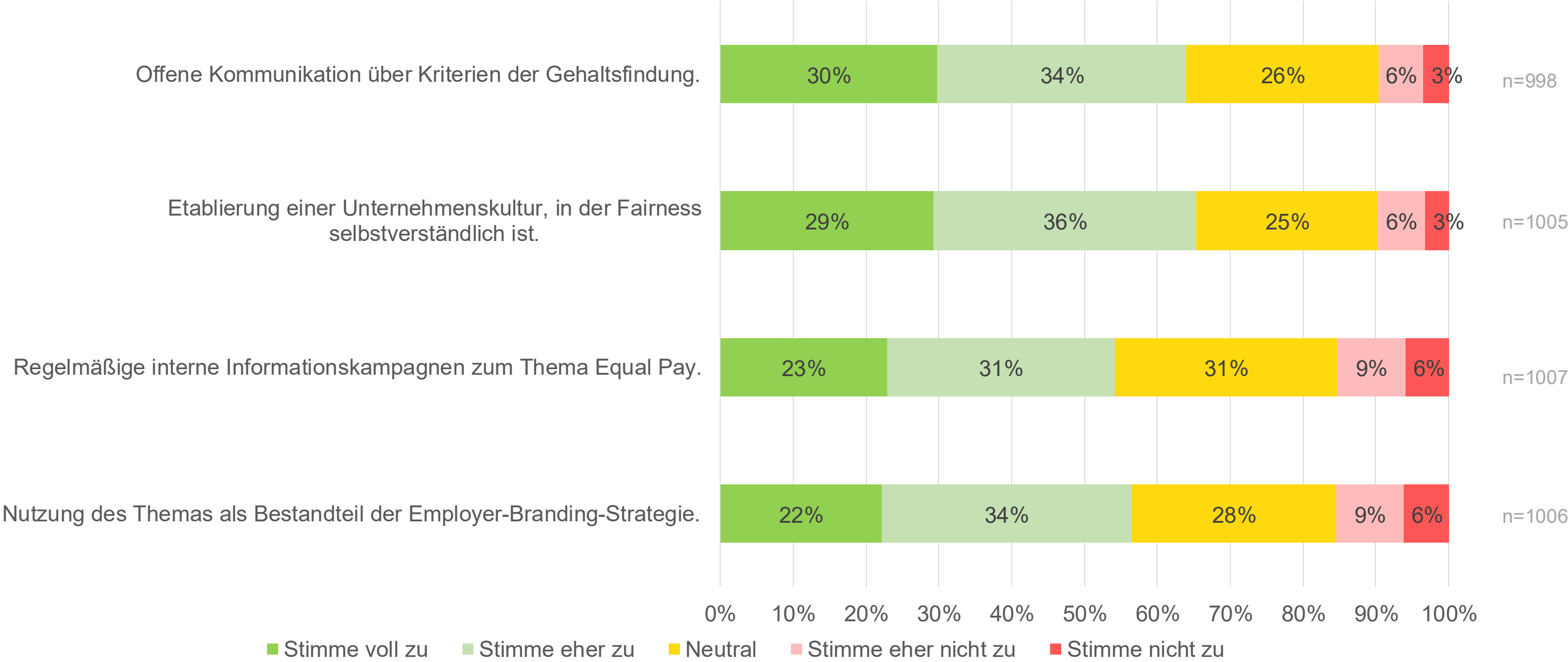


# 26 Prozesse und Strukturen stärken

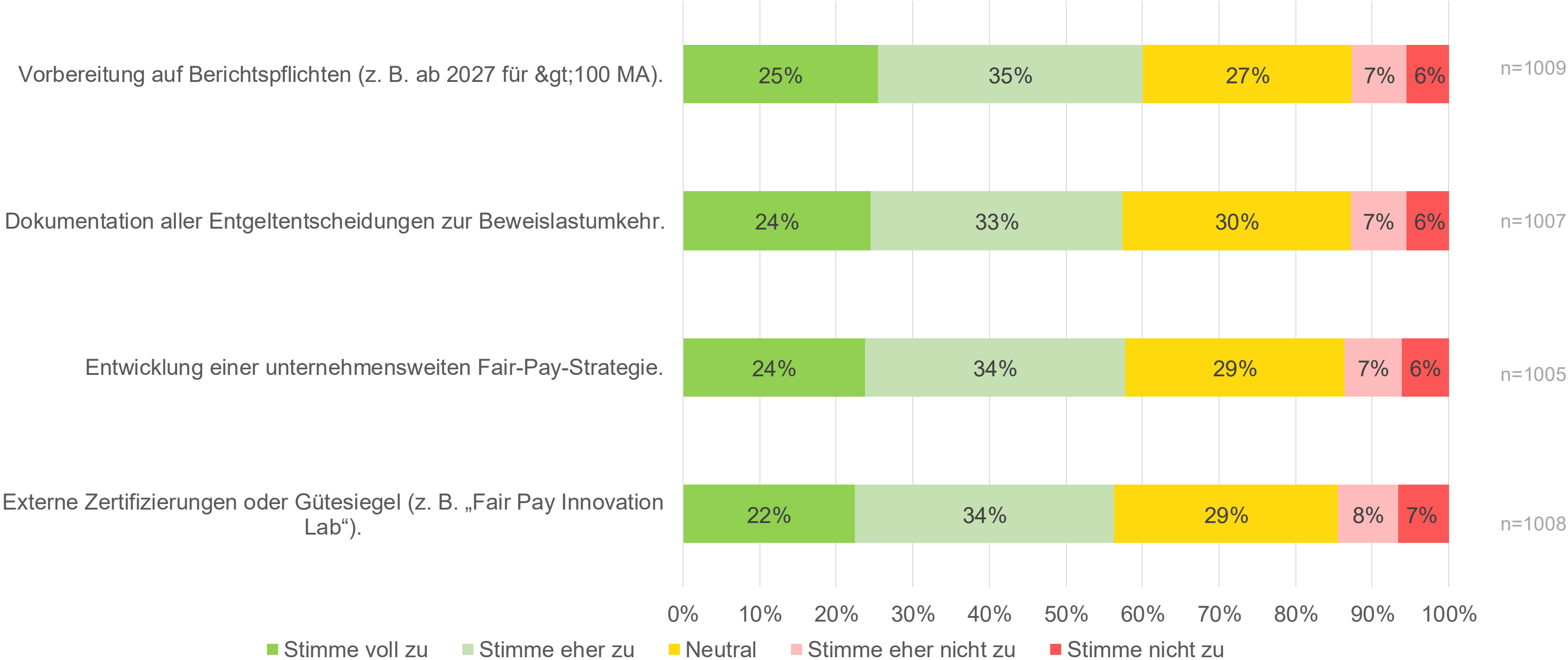


27 Rekrutierung und Karrierepfade





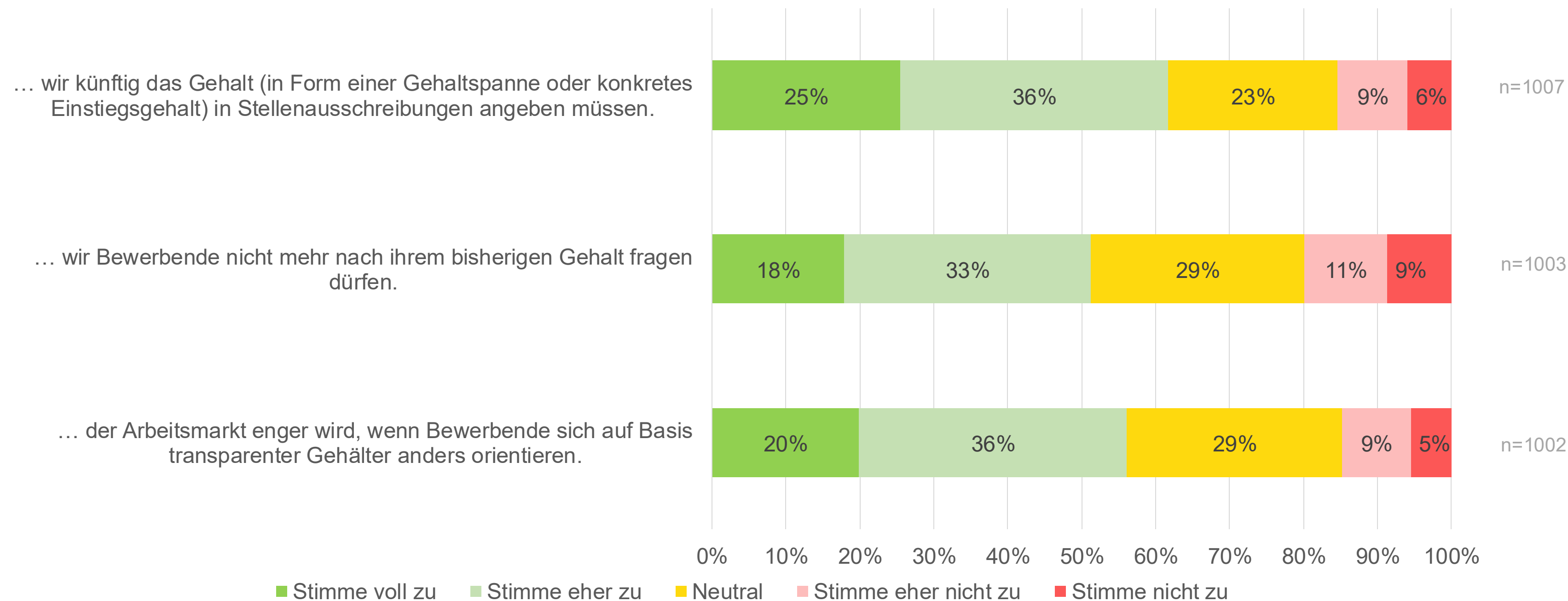
# 29 Rechtliche und strategische Absicherung



# VII

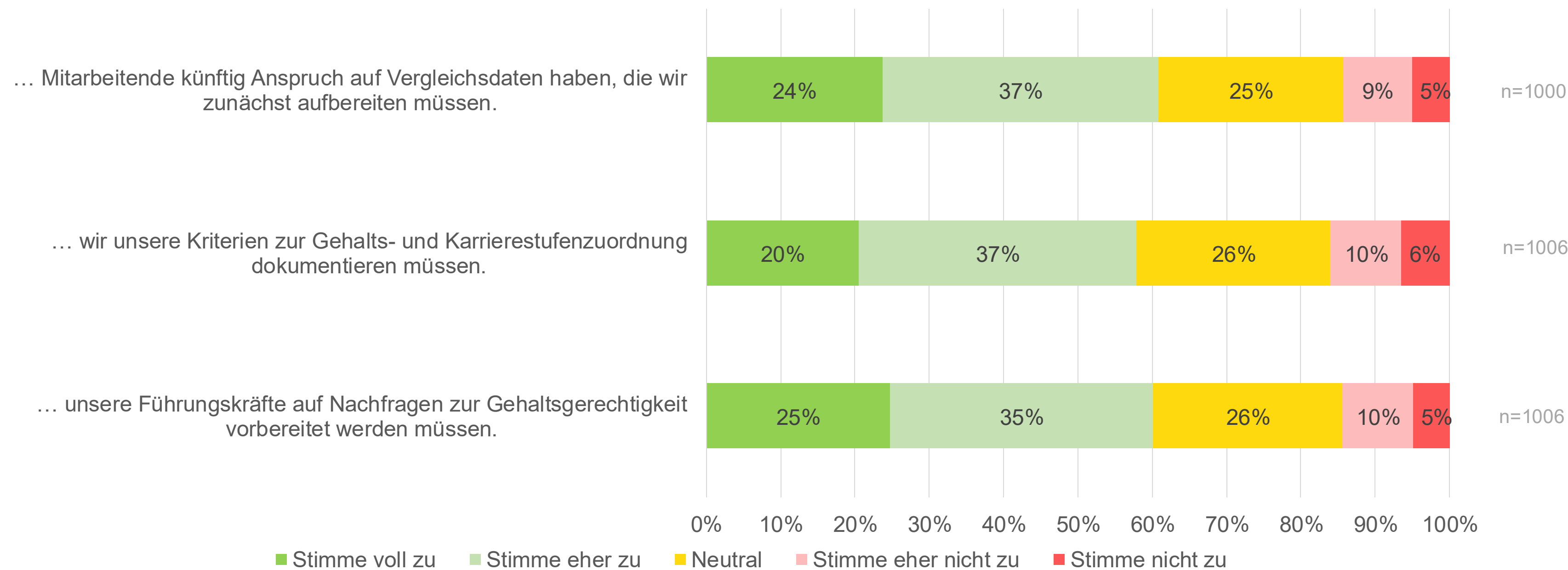
## **Herausforderungen bei der Umsetzung der EU-Entgelttransparenz- richtlinie**

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



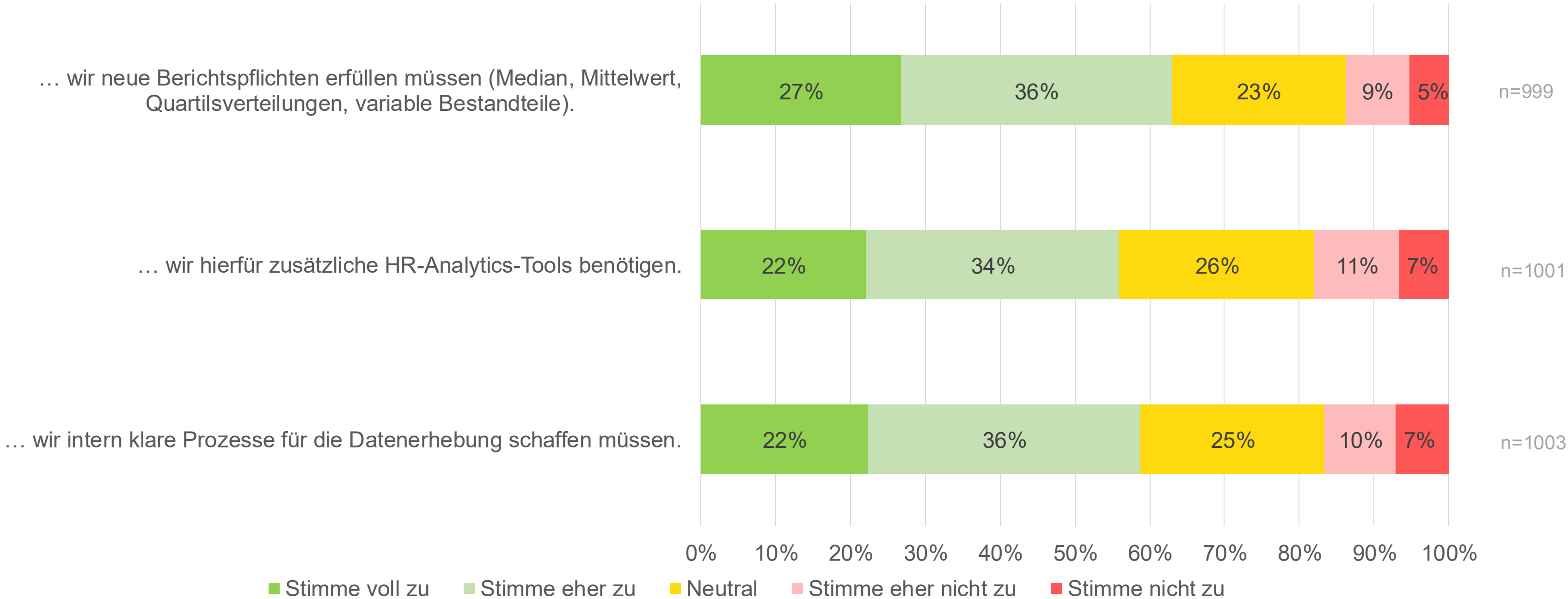
# 31 Auskunftsrechte und interne Transparenz

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



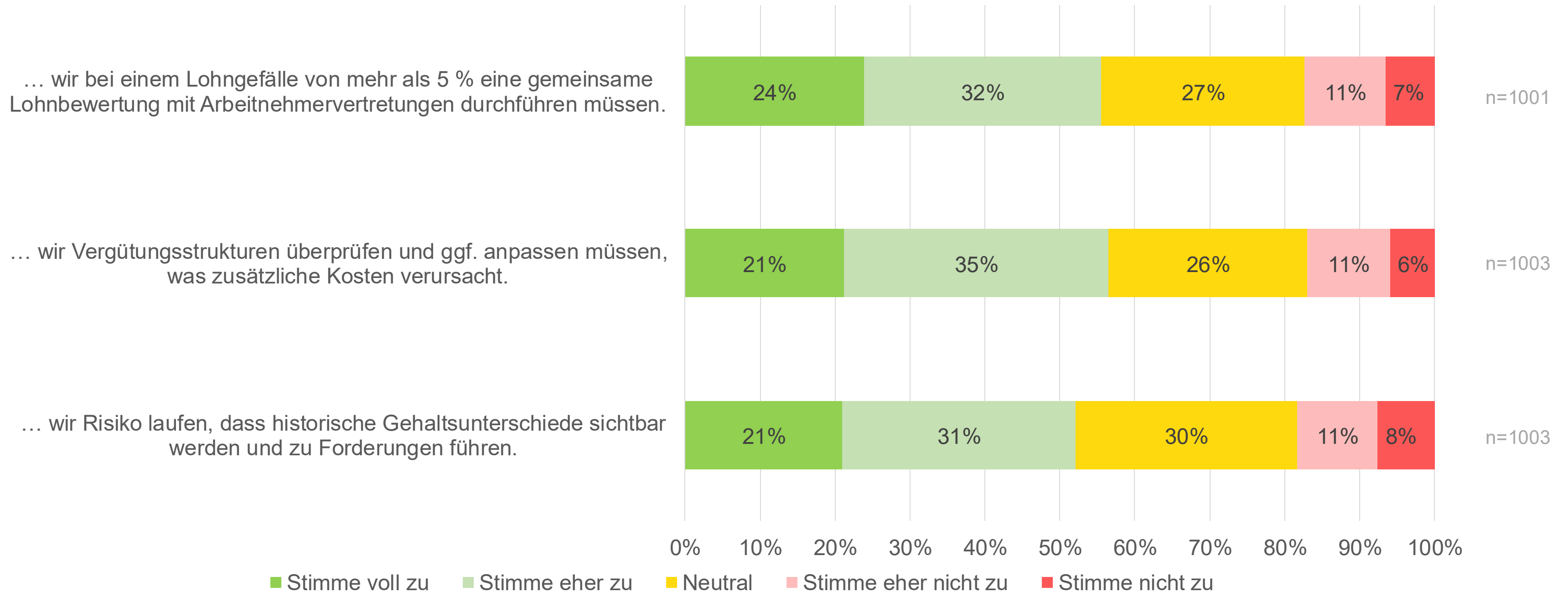


In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Herausforderung dar, weil ...

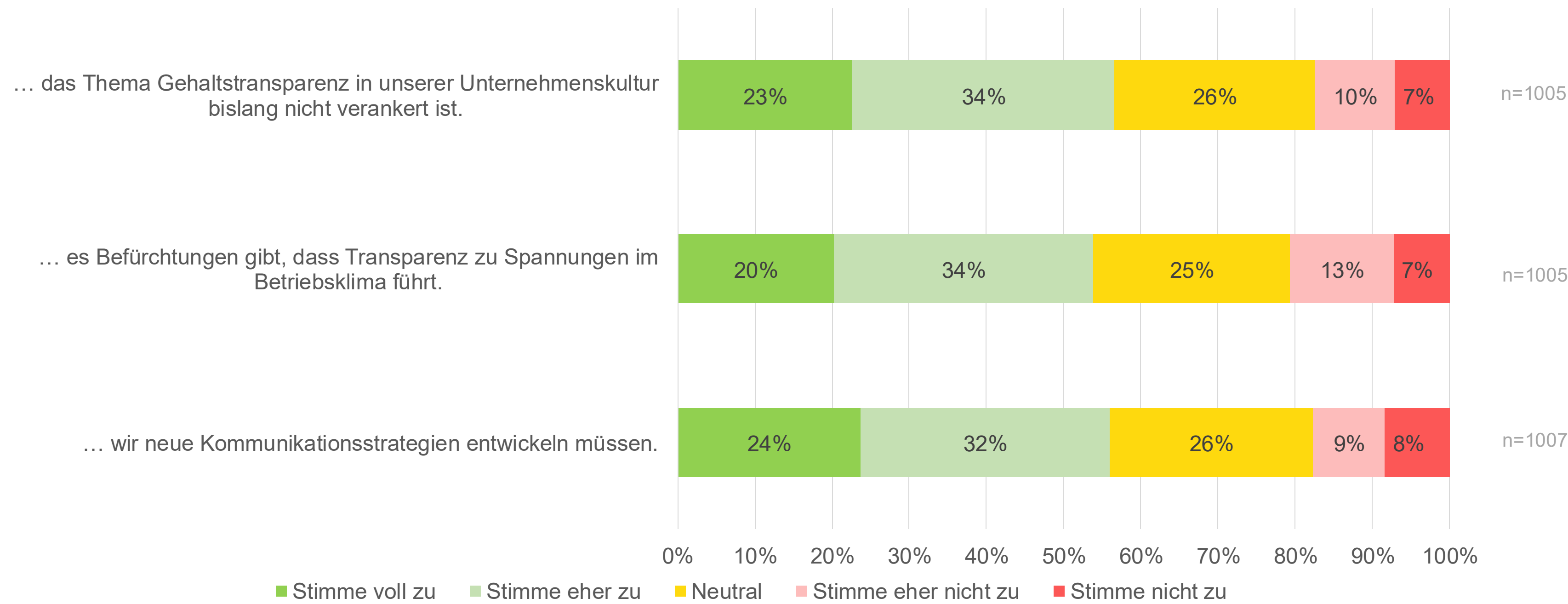


## 33 Bewertung und Nachsteuerung

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

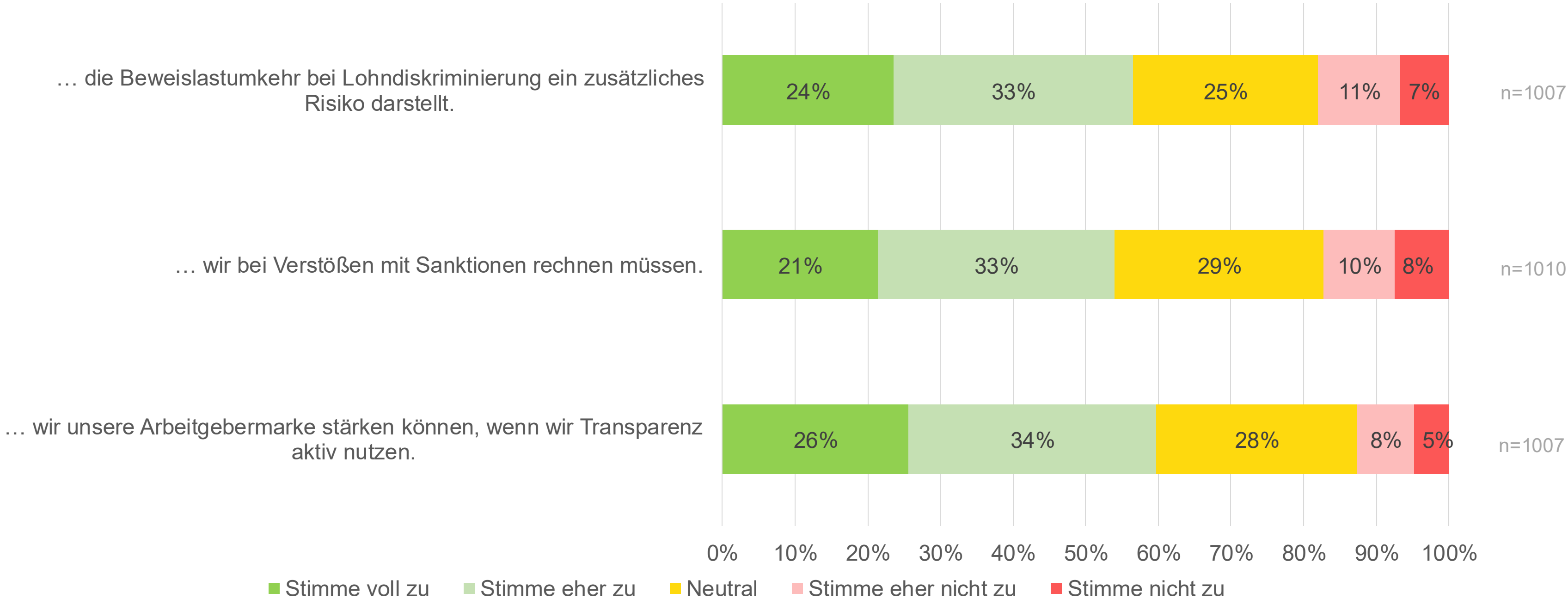


In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Herausforderung dar, weil ...



# 35 Rechtliche und reputative Risiken

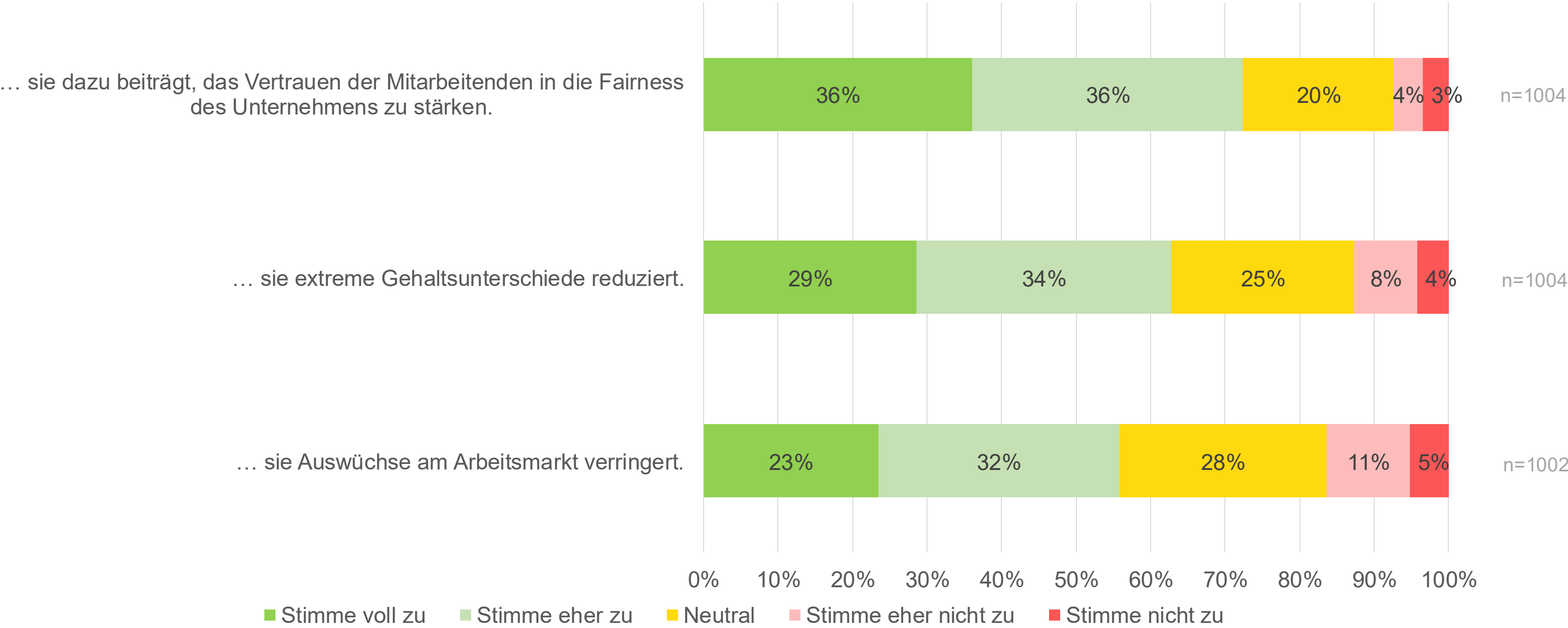
In unserem Unternehmen stellt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie eine Herausforderung dar, weil ...



# VIII

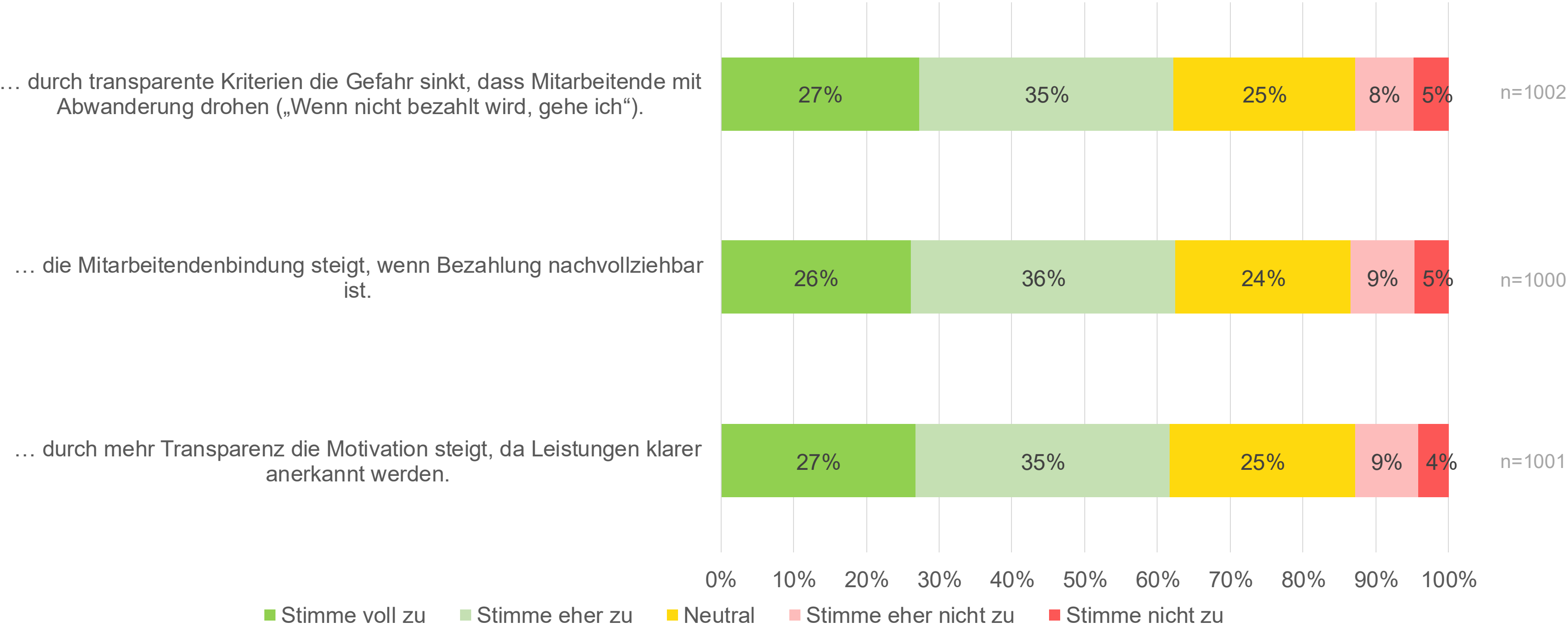
## **Chancen bei der Umsetzung der EU- Entgelttransparenz- richtlinie**

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



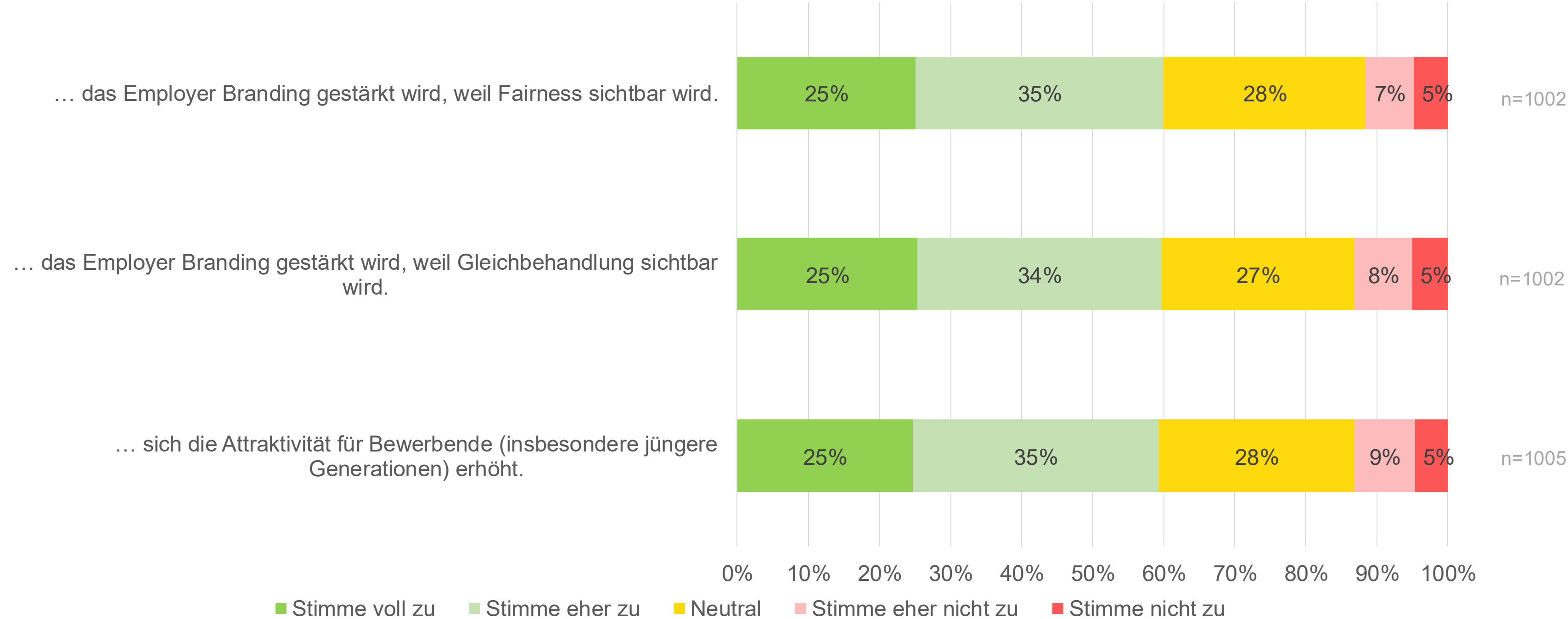
# 37 Mitarbeitendenbindung und Motivation

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



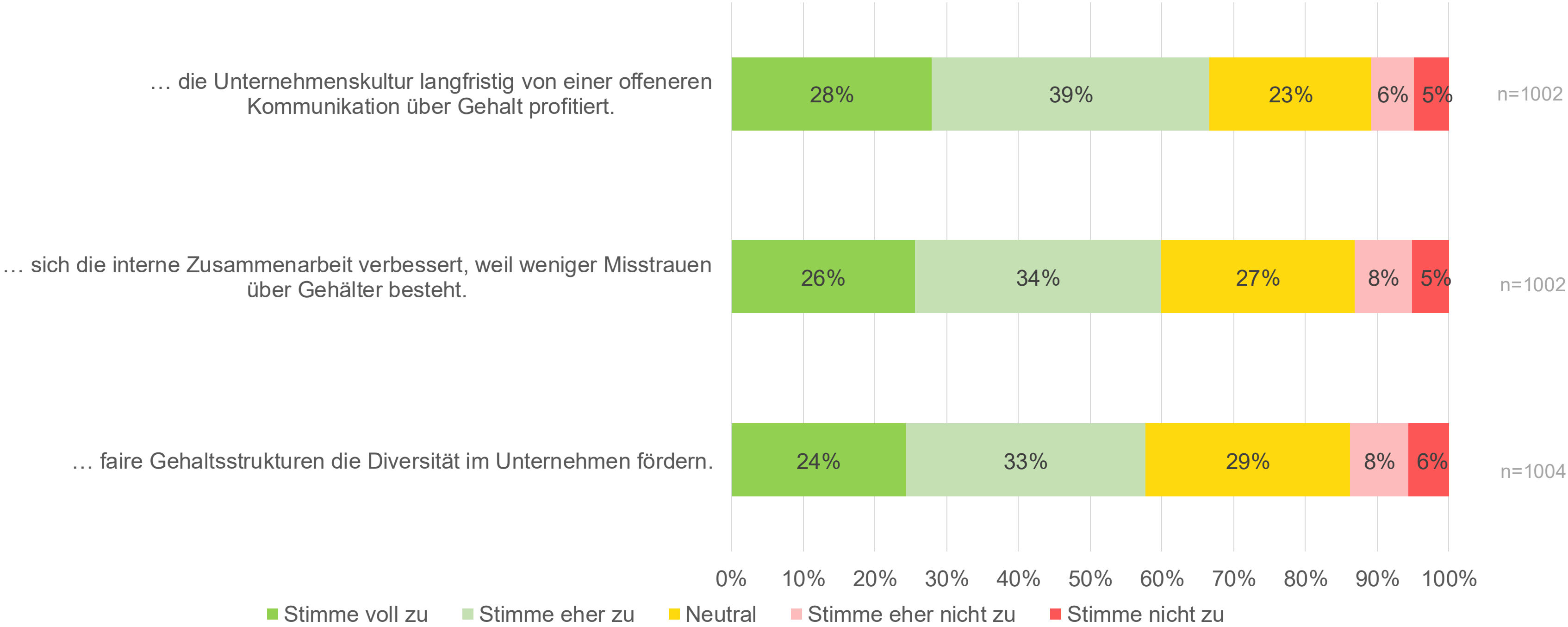
# 38 Employer Branding und Attraktivität

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 ...



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

