

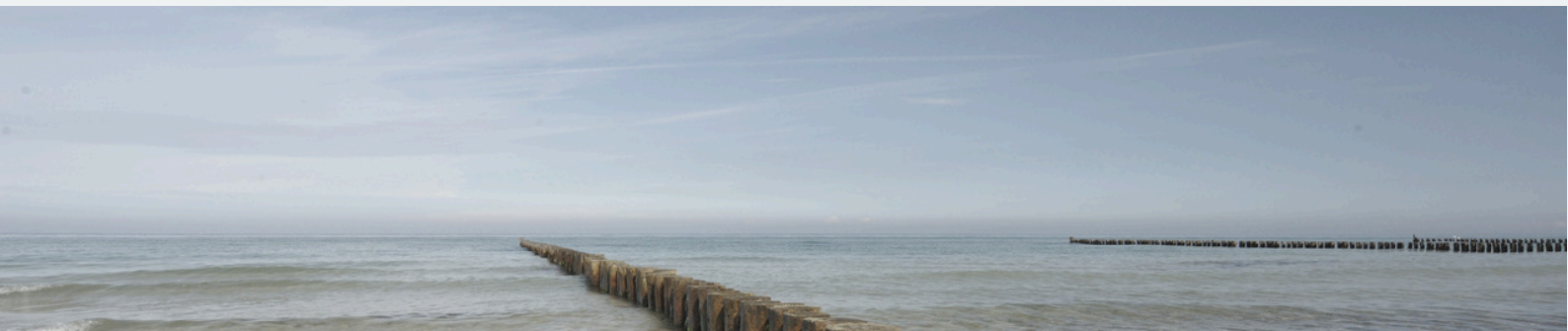
Weg bereiten 

Das Entgelttransparenzgesetz kommt -
so sicher wie Ebbe und Flut!



Gleiche Arbeit gleich vergüten!

Das Entgelttransparenzgesetz soll Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen wirksam beseitigen. Unternehmen sind verpflichtet, ihr Entgeltsystem transparent und anhand klarer Kriterien und Prozesse zu gestalten. Unternehmen müssen zukünftig regelmäßig Bericht darüber erstatten, wie sich Gehälter über verschiedene Job- und Beschäftigtengruppen verteilen und was sie tun, um die Gleichstellung aktiv zu fördern. Die ersten Berichte über 2026 sind im Juni 2027 fällig. Jetzt müssen Sie also die Weichen stellen!



Was bedeutet die Richtlinie?

Bei mehr als 200 Mitarbeitenden müssen Unternehmen auskunftsfähig sein. Bei mehr als 500 Mitarbeitenden und der Pflicht zur Erstellung eines Lageberichts müssen Firmen alle drei Jahre, tarifgebundene alle fünf Jahre berichten.

2024 betrug das "Gender Pay Gap" 16%, bereinigt um Branche, Ausbildung und Erfahrung 6%. Beschäftigte können zukünftig Auskunft über Gehälter vergleichbarer Positionen einfordern. Damit fördert die Richtlinie Entgelttransparenz und bewirkt Schritte zu mehr Fairness.

Auch in Einstellungsprozessen haben Bewerbende ein Anrecht auf Auskunft über Einstiegsgehalt und Entwicklungsmöglichkeiten.

Schaffen Sie ein Entgeltsystem, das...



eine Unternehmenskultur der Gleichberechtigung fördert



Führung, Wertschätzung und faire Vergütung unterstützt



Ihre Arbeitgebermarke durch transparente Gehaltsprozesse stärkt

Equal Pay ist mehr als eine Verpflichtung – es ist die Grundlage für eine starke Unternehmenskultur.

Sind Sie vorbereitet?

- Haben Sie eine aktuelle Datengrundlage über Gehälter, Gehaltsbestandteile, Geschlechterverteilung etc.?
- Gibt es Kriterien zur Bewertung gleichwertiger Arbeit? Die summarische Einordnung in ein Tarifgefüge reicht nicht aus!
- Haben Sie klare Prozesse zur Ermittlung von Gehältern und zur Bewertung von Leistung?
- Liegen nachvollziehbare Dokumentationen über Gehaltsanpassungen und Beförderungen vor?
- Sind Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege für das Auskunftsrecht und Fragen von Mitarbeitenden klar definiert?
- Führen Sie regelmäßig Gender-Pay-Gap-Analysen durch und nehmen Veränderungen vor?
- Beziehen Sie Ihren Betriebsrat in die Umsetzung des Gesetzes ein?
- Haben Sie einen Umsetzungsplan für Ihren Weg zur Entgelttransparenz?
- Informieren Sie die Belegschaft über Maßnahmen und Rechte zur Entgelttransparenz?

Jetzt loslegen!

Schritte



Anforderungen verstehen

Was betrifft uns wann?
Welche Vorteile haben wir?



Ist-Analyse

Wie sieht die Verteilung der Gehälter aus?
Welche Lohndifferenz besteht und warum?



Kriterien und Prozesse prüfen

Woran machen wir den Wert der Arbeit fest?
Wie gestalten wir eine faire Systematik?



Auswertung und Berichte

Welche Auswertungen benötigen wir?
Wie stellen wir die Ergebnisse dar?



Belegschaft informieren

Wie schulen wir Führungskräfte und wie informieren wir Mitarbeitende?

Unterstützung gewünscht?

Wir beraten Sie von der Ist-Analyse bis zur Konzeption und Einführung eines fairen Vergütungssystems. Dabei empfehlen wir den Einsatz des Stellenbewertungstools gradar. Wir sind Ihre verlässlichen Ansprechpartnerinnen.



Susanne Tertilt und
das Team von strategie M

susanne.tertilt@strategie-m.de
Mobil 0172 – 77702 14