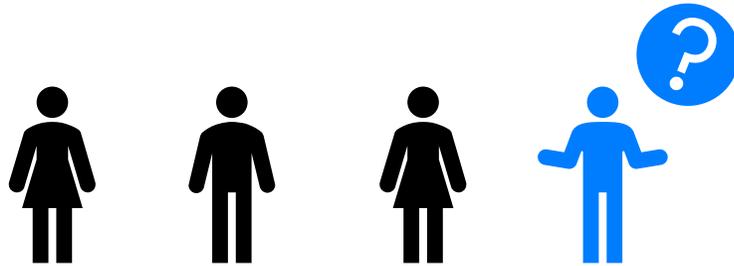


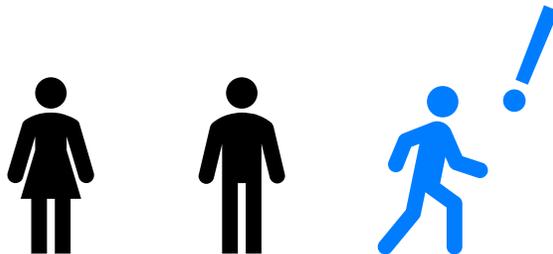
# Überblick

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

17.07.2025



...ein Viertel hat noch nie von der Richtlinie gehört



...nur jede\*r dritte HR-Verantwortliche kennt die EU-Vorgaben im Detail

# AGENDA

Hintergrund und  
Ziel EntgTranspRL

- Kernaussagen
- Informationsrechte und –pflichten
- Was jetzt zu tun ist

Praxiserfahrungen

- Erste Schritte bei SC
- Chancen, die wir sehen

Unterstützung  
durch LOGA & SC

Disclaimer: Keine  
rechtliche Beratung!

# Kernaussagen

## Ziele



Mehr Lohntransparenz schaffen. Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit.



Nicht-objektive Unterscheide verringern (z.B. Geschlecht, Alter, Herkunft) -> Entgeltstrukturen sollen objektiv und geschlechtsneutral gestaltet werden.

# Kernaussagen

## Wie sollen die Ziele erreicht werden?

Objektives Bewertungssystem mit 4 Vergleichskriterien:

Kompetenzen

Arbeitsbedingungen

Verantwortung

Belastung

Entgeltunterschiede  $>5\%$  = begründungs- bzw.  
anpassungspflichtig

Pflicht für **alle** Arbeitgeber – Beweislastumkehr!

# Informationsrechte und -pflichten

	Auskunftsanspruch für Mitarbeitende	Informationspflicht zu Kriterien für die Gehaltsfestlegung	Auskunftsrecht für Stellenbewerbende	Berichtspflicht über den Gender- Pay-Gap
<b>&lt;50 Beschäftigte</b>	X	X	X	X
<b>51-99 Beschäftigte</b>	Ab 2026	Ab 2026	Ab 2026	X
<b>100-149 Beschäftigte</b>	Ab 2026	Ab 2026	Ab 2026	Ab 2031 Alle 3 Jahre
<b>150-249 Beschäftigte</b>	Ab 2026	Ab 2026	Ab 2026	Ab 2027 Alle 3 Jahre
<b>&gt;250 Beschäftigte</b>	Ab 2026	Ab 2026	Ab 2026	Ab 2027 Einmal jährlich

# Informationsrechte und -pflichten

- **Alle vergütungsrelevanten Bestandteile** (auch z.B. PKW, BAV, Handy...) fallen unter den Entgeltbegriff und werden als Vergleich herangezogen
- **Kein Gesamtvergleich zulässig** (z.B. Umrechnung von PKW in vergleichbare Gehaltserhöhung), sondern Einzelvergleich vorgeschrieben
- **Jährliche Mitarbeiterkommunikation** über Auskunftsanspruch

# Klassische Hürden in KMUs

**Unterschiedliche Berufsbezeichnungen für die gleiche Position**

**Erfahrungslevel & Performance Messung nach „Bauchgefühl“**

**Unterschiedliche Gehaltsbestandteile ohne klares Konzept**

**Gehaltsunterschiede langjährige Mitarbeitende vs. „Neueinsteiger“**

**Systemseitige Datenauswertung**

**Begrenzte zeitliche und personelle Kapazitäten**

**Keine großen Vergleichsgruppen**

# Was jetzt zu tun ist

## **Welche Strukturen habe ich bereits im Unternehmen?**

- Prüfung bestehende Jobarchitektur (Stellen, Rollen, Verantwortlichkeiten...)
- Prüfung der Vergleichbarkeit zwischen Teams und Abteilungen
- Übersicht Entgelte – wo zeigen sich große Unterschiede (Datenbasis prüfen!)

## **Welche Bewertungssysteme nutzen wir bereits?**

- Prüfung entsprechend der Anforderungen der EntgTranspRL
- Erarbeitung objektives Bewertungssystem
- Definition & Dokumentation von Vergütungsrahmen entlang Bewertungssystem

## **Wo gibt es Handlungsbedarfe?**

- Analyse aller Entgeltbestandteile inkl. Sachleistungen entlang Bewertungssystem
- Anpassung (oder entsprechende Planung) von Unterschieden

# Praxiserfahrungen bei SOFT-CONSULT

# Unsere Haltung – Chancen sehen!

Stellenanforderungen

Personalentwicklung

HR-Prozesse

**Klarheit!**

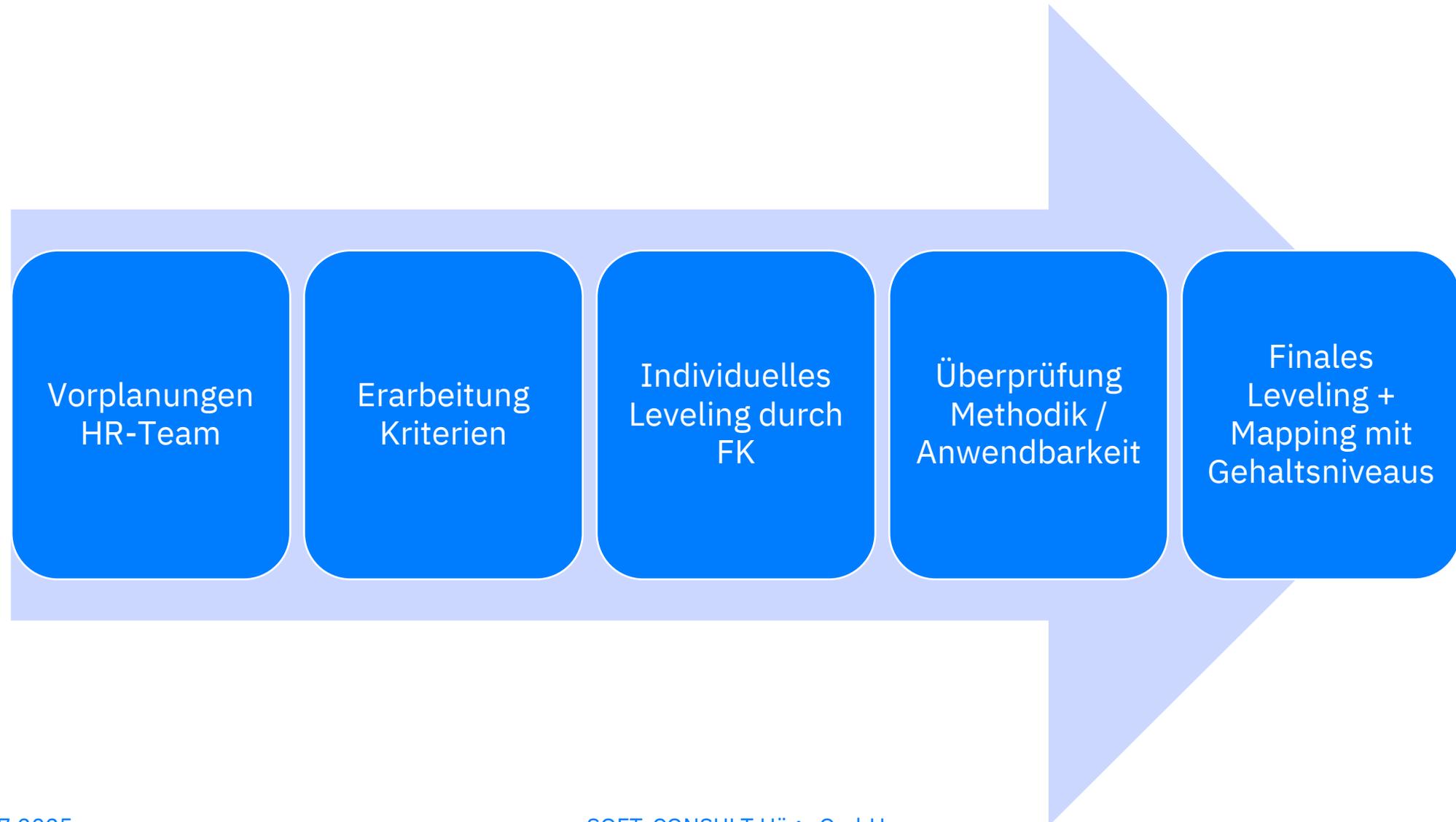
Mitarbeiterführung

Gehaltsverhandlungen

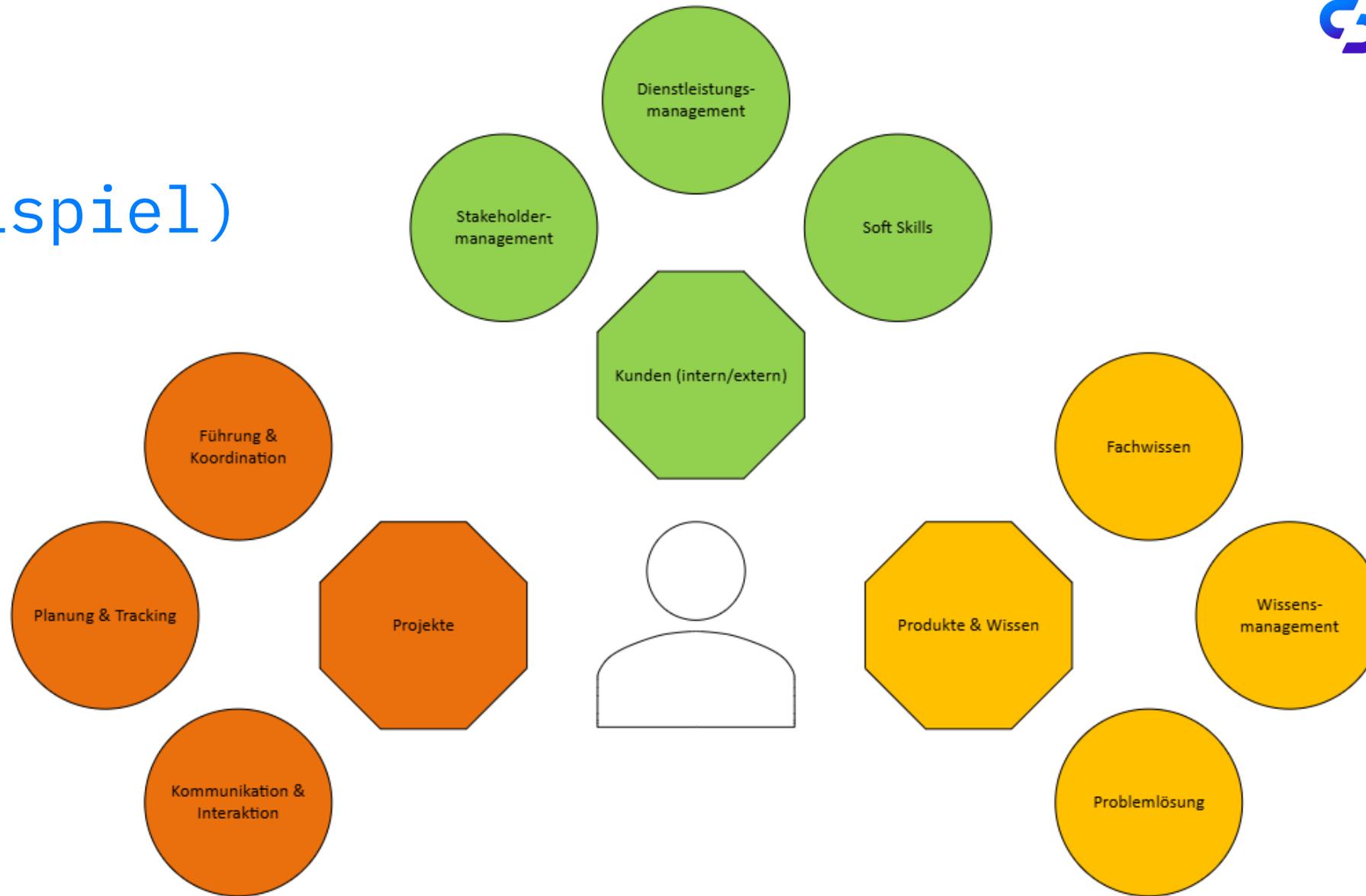
Personalkostenplanung

Mitarbeiterbindung

# Vorgehen bei SC



(Beispiel)

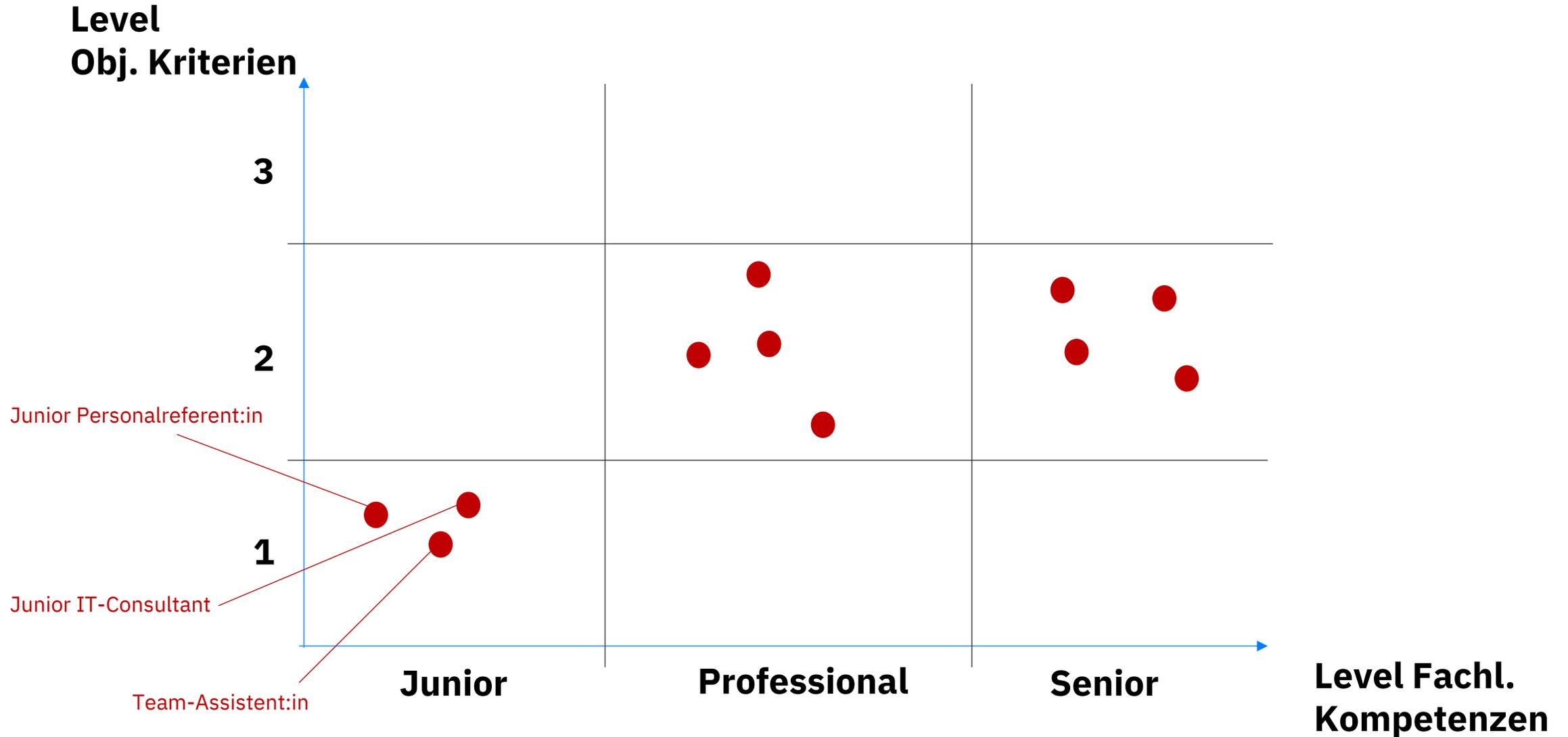


<b>Arbeits- bedingungen</b>	<b>externer Kundenkontakt</b>	wenig regelmäßig täglich
	<i>Ebewertung</i>	1
	<b>emotionale / soziale Belastung</b>	niedrig mittel hoch
	<i>Ebewertung</i>	3
	<b>Arbeitszeitflexibilität</b>	max. Flexibilität abhängige Flexibilität eingeschränkte Flexibilität
<i>Ebewertung</i>	1	
	<b>Reisetätigkeit</b>	niedrig (<10%) mittel (10-30%) hoch (>30%)
	<i>Ebewertung</i>	1

(Beispiel)

<b>Verantwortung</b>	<b>externe Projektverantwortung</b>	keine Kundenprojektverantwortung kleine bis mittlere Kundenprojekte große Kundenprojekte
	<i>Ebewertung</i>	1
	<b>interne Projektverantwortung</b>	keine/geringe interne Projektverantwortung kleine bis mittlere interne Projektverantw. große interne Projektverantw.
	<i>Ebewertung</i>	2
	<b>Disziplinarische Führungsspanne</b>	keine disz. Führung kleine bis mittlere disz. Führung (bis 10 MA) große disz. Führung (>10 MA)
	<i>Ebewertung</i>	1
	<b>Fachliche Führungsspanne</b>	keine fachl. Führung fachl. Führung in internen Projekten fachl. Führung in externen Projekten
	<i>Ebewertung</i>	2
	<b>Strategische Verantwortung</b>	keine strategische Verantwortung Mitwirkung in (internen) strat. Entscheidungen Verantwortung für (interne) strat. Entscheidungen

# (Beispiel)



# Herausforderungen für uns

**Anonymität wahren – bei kleinen Vergleichsgruppen**

**Wie vergleichbar ist ein Dienstwagen?**

**Fahrtkosten individuell – trotzdem angeben**

**Kindergartenzuschuss – Benefit, aber nicht von Rolle abhängig**

**BAV-Arbeitgeberanteil**

# Wie kann SC unterstützen?

## Systemseitig

- Datenbasis sicherstellen
- Scout Auswertungen
- Stellenplan / Stellenarten
- Qualifikationsarten
- Bewertungsschemata in Talent3
- Doku3 Vorlagen

## Fachlich

- Unterstützung in Aufbau und Strukturierung des Projekts
- Moderation fachlicher Workshops
- Beratung & Wissensaufbau HR-Teams
- Unterstützung in der Planung
- Analyse weiterer Potenziale

Wir beraten den  
Mittelstand.  
Für digitale Lösungen  
mit Mehrwert.

SOFT-CONSULT Häge GmbH  
Riedheimerstraße 5  
89129 Langenau

07345 9611-0  
sc@soft-consult.net  
www.soft-consult.net