



EU-Entgelttransparenz- Richtlinie in der Praxis

Mit Gehaltstransparenz
zu fairer Vergütung

EU-Entgelttransparenzrichtlinie in der Praxis

Mit Gehaltstransparenz zu fairer Vergütung

Kurzbeschreibung

Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit – mit der **EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die bis spätestens Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss**, kommen neue Berichts- und Auskunftspflichten auf deutsche Unternehmen zu. Sie müssen regelmäßig **Pay-Gap-Analysen** durchführen, Berichte dazu erstellen und Mitarbeitende sowie Bewerbende proaktiv über Gehaltsfragen informieren. Dadurch steigen die Anforderungen an geeignete Maßnahmen, um mehr **Fairness und Nachvollziehbarkeit** herzustellen. Equal Pay wird zum zentralen Prinzip der Vergütungspolitik.

Kleine und mittlere Unternehmen stellt dies vor große Herausforderungen – vor allem, wenn sie noch keine klare Vergütungssystematik haben. Doch in allen Unternehmen müssen Führungskräfte und Personalabteilungen alte Denkmuster und Praktiken hinterfragen und sich darauf vorbereiten, noch stärker in die Kommunikation zu gehen. Dieses **Praxisseminar** gibt Ihnen Handlungshilfen, um mit den Vorgaben für Entgelttransparenz rechtssicher umzugehen und den erhöhten Gesprächsbedarf beim Thema Gehalt zu meistern.



Inhalte

- EU-Entgelttransparenzrichtlinie
 - Equal Pay und Gender-Pay-Gap-Analyse
 - Auskunftspflichten & Reporting
 - Maßnahmen für Lohngerechtigkeit
- Vergütungskriterien und Organisationsstrukturen
 - Gleiche und gleichwertige Jobs
 - Jobarchitekturen
- Der Weg zum passenden Vergütungssystem
 - Vom Zukunftsbild der Organisation zum idealtypischen Ergebnis
 - Stellenbewertung, (New) Grading
 - Prozessgestaltung in der Praxis
- Datenanalyse und Kommunikation
 - Transparenzaudit und passende Software-Tools
 - Vergütungssystematik nachvollziehbar kommunizieren

Was lernen Sie in diesem Seminar?

In diesem Seminar erhalten Sie einen umfassenden Überblick über die Anforderungen der neuen gesetzlichen Regelung. Sie lernen, wie Sie die **Vorgaben rechtssicher und erfolgsorientiert umzusetzen**. In Übungen und Diskursformaten erarbeiten Sie sich zudem Argumente für Ihre Vergütungsentscheidungen und deren Umsetzung. Einzigartig ist die Kombination der Perspektiven: Die drei Seminarleiterinnen bringen **Expertise aus Arbeitsrecht, Praxis und Kommunikation** zusammen. Sie führen Sie durch alle Aspekte der Gehaltstransparenz, die Organisationen bei der Gestaltung von **zukunftsfähigen Vergütungssystemen** beachten sollten. Das Ziel: Ihr Vergütungssystem fit für Gehaltstransparenz machen. Damit die neuen Vorgaben nicht zum Schreckgespenst, sondern zur Chance für mehr Fairness, Nachvollziehbarkeit und Objektivität werden.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie in der Praxis

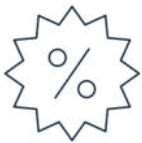
Mit Gehaltstransparenz zu fairer Vergütung

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Mitarbeitende von Personalabteilungen, Führungskräfte sowie Gleichstellungsbeauftragte und DEI Professionals (Diversity, Equity, Inclusion), die ihre Vergütungs- und Gleichstellungspolitik rechtskonform und zukunftsfähig weiterentwickeln wollen. **Vorkenntnisse sind nicht vorausgesetzt.** Das Seminar eignet sich für all diejenigen, die mehr darüber erfahren wollen, wie sie die neuen Regelungen durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie strategisch und operativ umsetzen können.

Didaktischer Aufbau

Der Workshop findet online in einer Gruppe statt. Es ist interaktiv gestaltet – Vorträge und Impulse der Seminarleiterinnen wechseln sich mit Gruppenübungen sowie offenen Frage- und Diskussionsrunden zu wichtigen Themenstellungen ab. Zudem werden im Seminar anonymisierte Fallbeispiele aus dem echten Berufsalltag vorgestellt.



Zusatzinformationen

- Das Seminar findet im kleinen Kreis mit einer Maximalteilnehmerzahl von **15 Personen** statt. Die Mindestteilnehmerzahl beträgt 5.
- Der Online-Workshop wird mit Zoom durchgeführt. Systemvoraussetzungen und unterstützte Betriebssysteme können Sie [hier](#) einsehen. Für die Einwahl in Zoom über die verschiedenen Anwendungen (Desktop Client, App oder Web-Client) bietet Ihnen [diese Tabelle](#) einen zusätzlichen Vergleich zu den Eigenschaften.
- Die Bitkom Akademie ist [anerkannter Bildungsträger in Baden-Württemberg](#) und [Nordrhein-Westfalen](#). Teilnehmende haben im Rahmen des Bildungszeitgesetzes die Möglichkeit, Bildungsurlaub bzw. eine Bildungsfreistellung zu beantragen. Auf Anfrage erstellen wir auch Anträge auf Anerkennung unserer Veranstaltungen in anderen Bundesländern.
- Wir erklären ausdrücklich, dass beim Bitkom – Unterzeichner der Charta der Vielfalt – jede Person, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität willkommen ist.

Seminarprogramm

EU-Entgelttransparenzrichtlinie in der Praxis

Tag 1: New Pay, Transparenzaudit & Arbeitsrecht

Tag
1

Einführung gleicher Lohn für gleiche Arbeit

- Was bedeutet Equal Pay?
- Status quo in Deutschland und Europa
- Gründe für Gehaltstransparenz und Nachvollziehbarkeit
- Wie Pay Gaps entstehen und man sie beheben kann
- Praxisbeispiele, Prinzipien & Entwicklungen

Transparenzaudit

- Transparenz-Stufen
- Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis weitergedacht
- Transparenz als Mittel, um Nachvollziehbarkeit herzustellen
- Bewertung der eigenen Transparenz-Stufen anhand von verschiedenen Dimensionen
- Gruppenübung

Arbeitsrecht

- Entgelttransparenzgesetz
- Neue EU-Transparenzrichtlinie
- Was kommt auf Unternehmen zu?
- Auskunftspflicht (Beweislastumkehr)
- Pflichten des Arbeitgebers
- Rechte der Arbeitnehmenden
- Berichterstattung laut EU-Transparenzrichtlinie
- Konsequenzen & Fallbetrachtung

Kommunikation – Teil 1

- Vergütungskommunikation und Gehaltstransparenz
- Kommunikation im Gestaltungsprozess

Seminarprogramm

EU-Entgelttransparenzrichtlinie in der Praxis

Tag 2: Analyse & Maßnahmen

Tag
2

(New) Grading

- Wertigkeit von Stellen und Rollen
- Objektive und rechtskonforme Kriterien (mit Übung)
- Unterschied zwischen klassischer Stellenwertung und New Grading
- Zukunftsbild der Organisation einbeziehen
- Partizipative und agile Vorgehensweise

Pay-Gap-Analyse

- Berechnung von Pay Gaps (z.B. bereinigte und unbereinigte Pay Gaps)
- Gehaltsvergleich: Durchschnitt vs. Median
- Datenerhebung und Datenbedarf
- Gender-Pay-Gap-Tool
- Analyseergebnisse und deren Aussagekraft (Beispielanalyse)
- Vergleichsgruppen und Auskunftspflicht
- Visuelle Betrachtung von geschlechtsspezifischen Unterschieden
- Gehaltsgefüge und Lohngefälle >5%
- Gehaltsverteilung in Organisationen
- Gender Pay Gap Report

Maßnahmen für mehr Gleichstellung

- Budgetierung zum Ausgleich von Entgeltungleichheit
- Auswirkungen auf Recruiting-Prozesse
- Auswirkung auf Gehaltsrunden
- Chancengleichheit prüfen durch Employee Life Cycle Check
- Equal Pay Mindset
- Nachhaltig Gender-Pay-Gap auf niedrigem Level halten
- Praxisbeispiele

Vergütungskommunikation und Gehaltstransparenz

- Konkrete Kommunikationsbeispiele im Vergütungsprozess
- Führungskräfte- und Mitarbeitendenkommunikation

Ihre Referentinnen



Sarah Maximilian

Vergütungsexpertin / New Pay Praxisvermittlerin
Leading & Founding Member des New Pay Collective

Sarah Maximilian begleitet Organisationen in DACH und Skandinavien bei der Entwicklung von Vergütungssystemen und Organisationsstrukturen. Hierbei setzt sie auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit als Basis einer effektiven Vergütungspolitik. Als Vergütungsexpertin analysiert sie regelmäßig Pay Gaps und zeigt Organisationen, wie sie Ungleichgewichte im Gehaltsgefüge anpassen können. Außerdem hat Sarah Maximilian viel Erfahrung dabei, Vergütungsprozesse zu gestalten, transparente Gehaltsspannen zu bilden, Gehaltsanpassungen zu budgetieren sowie Stellenbewertungen und Führungskräfte-Schulungen durchzuführen. Sie kennt sich außerdem mit Fragen rund um variable und zusätzliche Gehaltsbestandteile (Benefits) aus.



Stefanie Hornung

Freie Journalistin, Autorin und New-Pay-Initiatorin
Leading & Founding Member des New Pay Collective

Die freie Journalistin Stefanie Hornung beschäftigt sich seit mehr als fünfzehn Jahren mit Fragen der Arbeitswelt. Sie schreibt regelmäßig zu Personal- und Management-Themen, zum Beispiel im Personalmagazin oder im Magazin neues lernen. Die Mit-Autorin der Bücher »New Pay« (2019) und »New Pay Journey« (2023) untersucht, wie Unternehmen Entlohnung fairer gestalten können und treibt das Thema als Mitgründerin des »New Pay Collective« voran.

Vergütung soll keine Gemeinwissenschaft mehr bleiben. Deshalb setzt sich Stefanie Hornung dafür ein, Hintergründe verständlich zu erklären und Beschäftigte und Unternehmen vergütungsmündig zu machen. Dazu gehört insbesondere eine gute Vergütungskommunikation in Unternehmen, die zu ihrem Spezialgebiet gehört.

Ihre Referentinnen



Kathrin Hartmann

**Inhaberin & Rechtsanwältin bei Culture your System
Kooperationspartnerin des New Pay Collective**

Kathrin Hartmann ist seit 2012 Rechtsanwältin mit dem Schwerpunkten Arbeits- und Wirtschaftsrecht. Seit 2019 vereint sie ihre Erfahrungen aus anwaltlicher Beratung und ihrer Arbeit in einer Personalabteilung in ihrer Selbstständigkeit mit Culture your System. In ihrem täglichen Wirken ist es Kathrin Hartmann ein Anliegen Arbeitsrecht, New Work und Unternehmenskulturen zusammenzubringen. Und das tut sie mit viel Herz, Enthusiasmus und ihrer ansteckenden Freude an arbeitsrechtlichen Themen.

Als Rechtsanwältin macht sie deutlich: Handlungsoptionen gibt es immer– selbst im engsten arbeitsrechtlichen Korsett. In diesem Sinne lotet sie bei ihrer Arbeit immer aus, wie neue Formen der monetären und nicht-monetären Vergütung gewinnbringend für alle umsetzbar sind.

Shortfacts



Termine, Ort und Preise

Die aktuellen Informationen entnehmen Sie bitte der [Website der Bitkom Akademie](#).