

Fischer, Knoblauch & Co.

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

mit Dr. Hubert Vogt & Guy Fischer

26.02.2026

1.

FIRMENVORSTELLUNG

Firmenvorstellung

ÜBER BLICK

1996

Gegründet 1996 von
Guy Fischer und Thomas
Knoblauch

100

2025 ein Team von 100
festangestellten
Mitarbeiter*innen

8.000

Über 10 Millionen
Lernende in mehr als
8.000 Projekten

8

8 Standorte – München,
Frankfurt, Berlin, Basel,
Dubai, Sarajevo, Bratislava
und Österreich



PLATFORM



CONTENT



CONSULTING

UNSER PORTFOLIO



Individuell. Einprägend. Unterhaltsam.

- Web Based Training
- Erklärfilme
- Interaktive Videos
- Podcasts
- Gamification
- Escape Rooms
- LernApps

Standard. Hochwertig. Einsatzbereit.

- Auswahl aus über 100 verschiedenen Themengebieten und Lerninhalte
- Schlüsselfertig einsetzbar & flexibel anpassbar

STANDARD & INDIVIDUAL CONTENT

PLATFORM: LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

Innovativ. Interaktiv. Flexibel.

- Organisation von (Präsenz-)Seminaren, Kursen, Lernenden
- Verwaltung vielfältiger Lerneinheiten und Kursreihen
- Umfassende Statistik- und Reportfunktion mit Export
- Social Learning
- Blended Learning

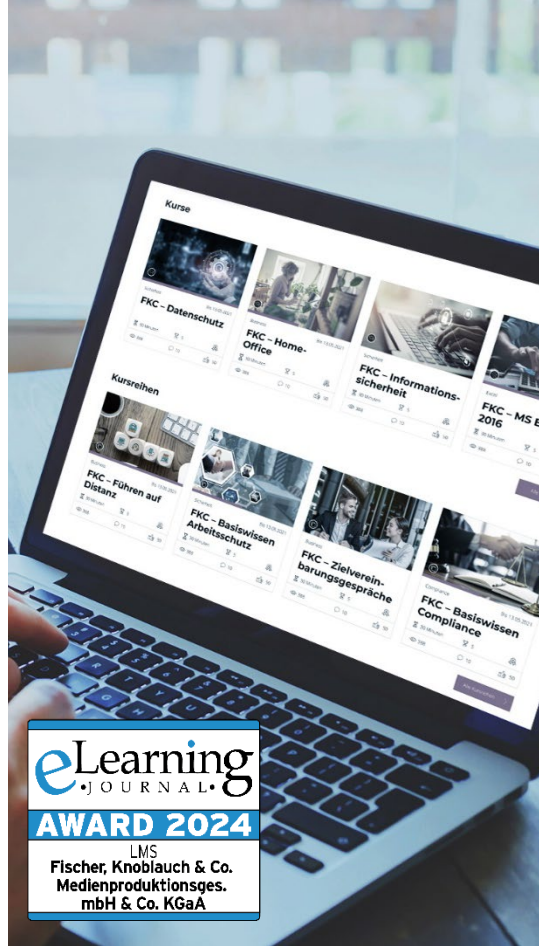




Zielgruppennah. Passgenau. Kompetent.

- Strategieberatung (Qualifizierungs- und Kompetenzmanagement)
- Beratung zur Einführung von E-Learning
- Blended Learning Strategieberatung
- Unterstützung während der Projekte
- Konzeptioneller Support
- Coachings und Workshops (Autorentool, Didaktik)

CONSULTING



MARKT FÜHREND

FKC ist in der deutschen E-Learning Landschaft seit vielen Jahren einer der entscheidenden Player und im Bereich der E-Learning Produktion jetzt wiederholt die Nr. 1.

Im Kundenvotum zu E-Learning Dienstleister-Zufriedenheit bei CHECK.point eLearning belegen wir Platz 1 bei 6 von 8 Kriterien, bei Mobile Learning sogar 8 von 8.



REFERENZEN

PORSCHE

SIEMENS
Ingenuity for life



ROHDE & SCHWARZ

UniCredit



accenture

THE LINDE GROUP

BASF
The Chemical Company



Miele

PHILIPS



BOSCH

EVONIK
INDUSTRIES

BERTELSMANN



Schindler

WACKER



AIRBUS
GROUP



ThyssenKrupp



Tupperware®

REFERENZEN MITTELSTAND



WITTENSTEIN



LMS REFERENZEN



Fischer, Knoblauch & Co.

**WBT ZUM
ENTGELTTRANSPARENZGESETZ**

Warum haben wir das Thema als WBT umgesetzt?

Im Gespräch mit Dr. Hubert Vogt erfuhren wir, welche Auswirkungen das neue Gesetz auf die verschiedenen Unternehmen haben wird.

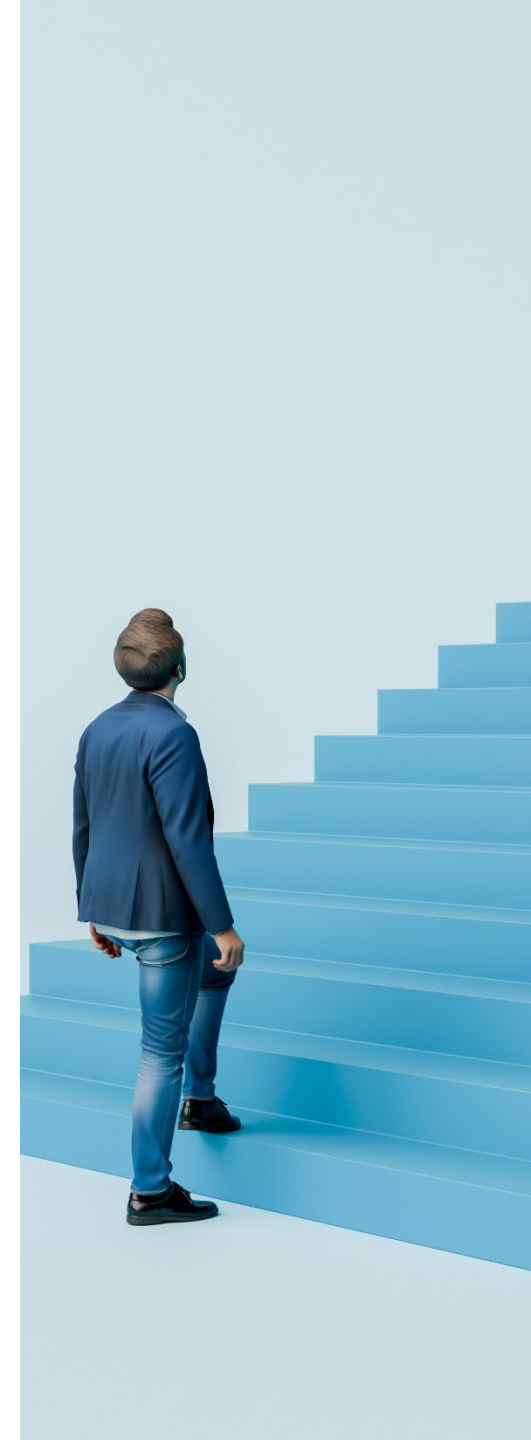
Wir empfanden die Herausforderungen als so enorm und umfassend, dass wir überzeugt sind, dass es viele Mitarbeitende in den Unternehmen betrifft.

Operativ werden in vielen Unternehmen zwar nicht zahlreiche Mitarbeitende direkt mit dem Thema und den Berichtspflichten befasst sein – aber kommunikativ wird nahezu jede Führungskraft damit zu tun haben.

Unserer Ansicht nach sollte das Thema sogar Teil des Onboardings für Führungskräfte sein. Ein falscher kommunikativer Umgang kann erhebliche finanzielle und reputative Folgeschäden für das jeweilige Unternehmen nach sich ziehen.

Für die meisten Unternehmen ist es zudem wirtschaftlich kaum sinnvoll, alle Führungskräfte in Präsenz zu schulen. Daher waren und sind wir der Überzeugung, dass ein E-Learning hier besonders zielführend ist.

So haben wir unsere Kompetenzen gebündelt: Dr. Hubert Vogt verantwortet die inhaltliche Ausarbeitung, wir die didaktische Konzeption und Umsetzung.



FAIR COMPENSATION

Zertifikat für gerecht entlohnende Unternehmen

Entgelttransparenz richtig umsetzen

EU-Richtlinie 2023/970 zur
Entgelttransparenz

**Great
Place
To
Work[®]**

Dr. Vogt Consulting
Compensation & Human Performance

acbe

Association of Compensation & Benefits Experts

Inhalt

- 01** Neue EU-Richtlinie zur Geschlechtergleichstellung beim Entgelt
- 02** Was die Richtlinie von Ihrem Unternehmen verlangt
- 03** Konsequenzen der Nicht-Einhaltung
- 04** Bereinigung des Entgeltgefälles
- 05** Stellenbewertung & Arbeitnehmergruppen
- 06** Fahrplan zur Compliance
- 07** Fragen & Antworten

01. Neue EU-Richtlinie zu Geschlechtergleichstellung beim Entgelt



Zweck der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz

- ✓ **Gleichstellung der Geschlechter** im Berufsleben, durch Fairness bei der Vergütung.
- ✓ **Schaffung einer gerechten Entgeltkultur**, in der Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden.
- ✓ Sicherstellung der Fairness des Entgelts durch **Transparenz** und wirksame **Durchsetzungsmechanismen**

Dr. Hubert Vogt

- ❖ Geschäftsführer Dr. Vogt Consulting GmbH (8 Jahre)
- ❖ Principal Director Strategy, Accenture (16 Jahre)
- ❖ über 30 Jahre Erfahrung als Experte für gerechte Vergütung, Stellenarchitekturen und Human Performance Management

Ich helfe ...

- Unternehmen Vergütungsmodelle praktisch umzusetzen
- Stellen zu bewerten und Stellenarchitekturen zu entwickeln
- Die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zu bestimmen und zu beseitigen

Umfassende Praxiserfahrung mit kleinen, mittleren und großen Unternehmen

- Uniper, Elbphilharmonie, Campana & Schott, Accenture, uvm.

Kooperation mit Great Place to Work in Sachen Entgelttransparenz

- Zertifikat „Fair Compensation“ für gerecht entlohnende Unternehmen

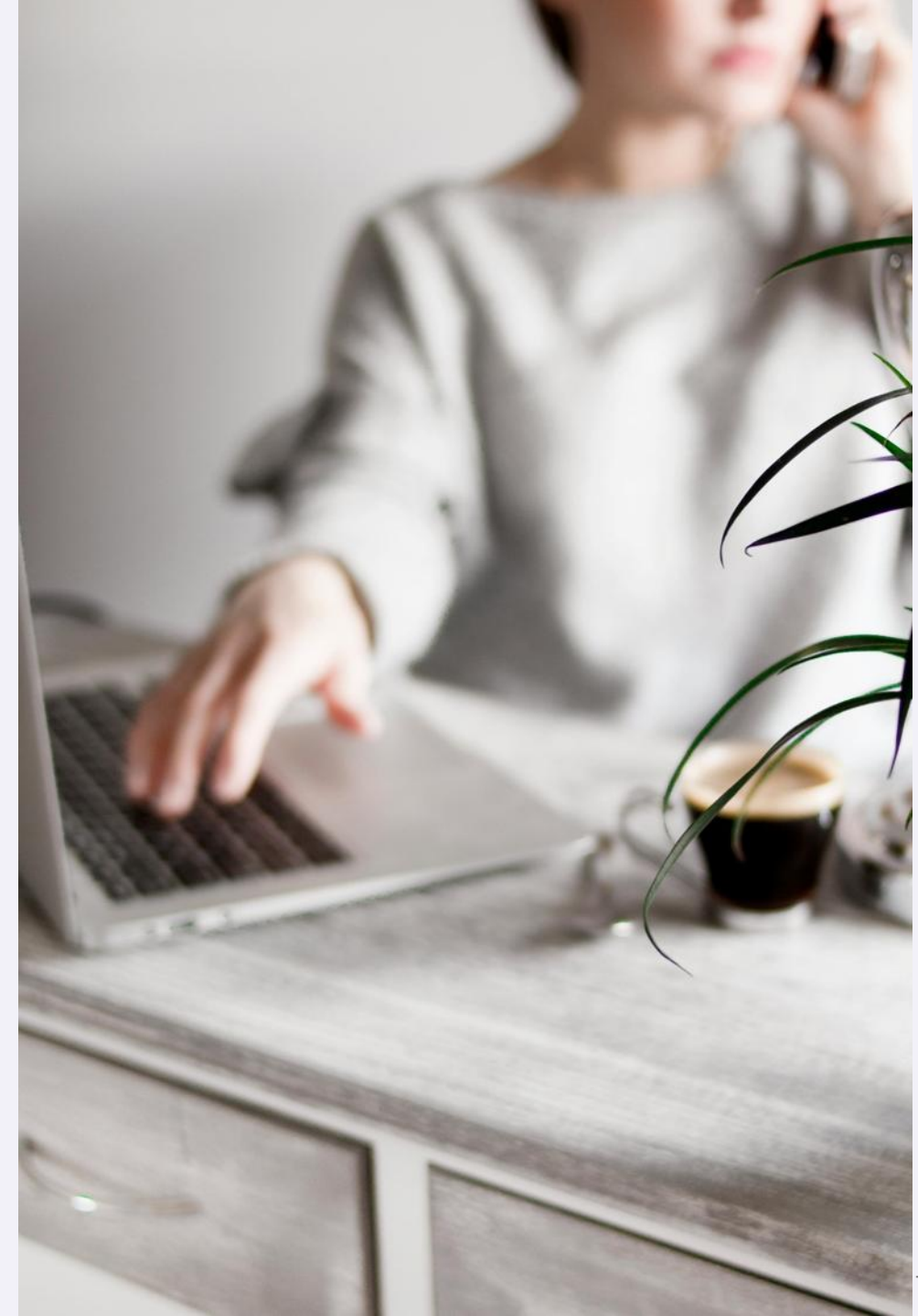


02. Was die neue Richtlinie von
Ihrem Unternehmen verlangt

Was die neue Richtlinie von Ihrem Unternehmen verlangt.

Klare Anforderungen an Entgelttransparenz

- ✓ **Entgelttransparenz vor der Beschäftigung:** Offenlegung von Einstiegsgehältern und Gehaltsspannen. Verbot der Abfrage von Gehaltsverläufen.
- ✓ **Transparenz bei der Entgeltfestlegung:** Information über objektive und geschlechtsneutrale Kriterien für Karriere und Vergütung.
- ✓ **Auskunftsrecht:** Zugang zu Informationen über eigene Entgelthöhe und durchschnittliche Entgelthöhe in Gruppen von Arbeitnehmern mit gleichwertiger Arbeit, nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Jährliche Information zum Auskunftsrecht. Verbot von Gehaltsverschwiegenheitsklauseln.
- ✓ **Berichterstattung über das Entgeltgefälle:** Regelmäßige Berichte über geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle für Unternehmen ab 100 Mitarbeitern.
- ✓ **Gemeinsame Entgeltbewertung:** Analyse von Arbeitnehmergruppen, die gleichwertiger Arbeit verrichten. Bei geschlechtsspezifischem Entgeltgefälle > 5% in mind. einer Gruppe Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretung und kontinuierliche Berichte an Überwachungsstelle.



Welche Pflichten gelten ab wann?

Unternehmen		Juni 2026	Juni 2027	Juni 2031
Alle		<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz vor Beschäftigung • Transparenz Kriterien Entgeltfindung • Recht auf Auskunft • Recht auf Schadensersatz 		
+	ab 100 Beschäftigte		Gemeinsame Entgeltbewertung	
+	100–149 Beschäftigte			Berichtspflicht alle 3 Jahre*
	150–249 Beschäftigte		Berichtspflicht alle 3 Jahre*	
	ab 250 Beschäftigte		Berichtspflicht jedes Jahr*	

* Es muss in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr berichtet werden, erstmals Januar bis Dezember 2026. Veränderungen bei Personal, Stelle oder Entgelt sind zeitanteilig zu berücksichtigen.

Die Berichtskennzahlen konkret.

Es ist über einen Jahreszeitraum zu berichten. Bei Wechsel von Entgelt oder Stelle sind für Mitarbeitende Zeitscheiben zu bilden.

- ✓ **Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle insgesamt:** Prozentualer Unterschied des Entgelts nach Durchschnitt und Median für das Gesamtentgelt.
- ✓ **Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen:** Prozentualer Unterschied des Entgelts nach Mittelwert und Median z.B. für Zulagen, Dienstwagen, Überstundenvergütungen, Boni oder Prämien.
- ✓ **Anteil Beschäftigter Frauen und Männer bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen:** Zeigt die Verteilung der Bezieher der ergänzenden oder variablen Leistungen nach Geschlecht
- ✓ **Verteilung in Entgeltquartilen:** Darstellung der Verteilung von Frauen und Männern in jedem Gehaltssegment zur Erkennung möglicher Ungleichheiten.
- ✓ **Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle je Arbeitnehmergruppe:** Prozentualer Unterschied des Durchschnittsentgelts für Basislohn und ergänzende oder variable Entgeltbestandteile zwischen Frauen und Männern in Arbeitnehmergruppen die gleichwertige Arbeit verrichten





Transparenz der Berichte

Die Berichte sind je nach Interessenträger unterschiedlich offenzulegen

- ✓ **Bestätigung** der **Richtigkeit** durch **Leitungsebene** nach Anhörung der **Arbeitnehmervertreter**
- ✓ **Übermittlung** an behördliche **Überwachungsstelle**, welche die Berichte auf einer Website veröffentlicht (z.B. nationale Gleichbehandlungsstellen)
- ✓ **Öffentliche Zugänglichkeit** (z. B. über Unternehmenswebseite oder in Lageberichten des Unternehmens) möglich oder vorgeschrieben
- ✓ **Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter** erhalten insbesondere die Angaben zum Entgeltgefälle je Arbeitnehmergruppe
- ✓ **Arbeitsaufsichtsbehörde** und **Gleichbehandlungsstelle** können Angaben zum Entgeltgefälle je Arbeitnehmergruppe anfordern
- ✓ **Alle Interessenträger** haben das Recht **alle Daten** anzufordern und **Klarstellungen zu** verlangen

03. Die Konsequenzen der Nicht-Einhaltung



Sanktionen

Ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle hat ernsthafte finanzielle Konsequenzen und Sanktionen zur Folge.

- ✓ **Geldbußen:** Einführung abschreckender Geldbußen für Verstöße gegen die Richtlinie. Mindestsanktionen. Bemessung nach Bruttojahresumsatz oder Gesamtentgeltsumme
- ✓ **Sanktionen für wiederholte Verletzungen:** Zusätzliche Sanktionen bei wiederholten Verstößen zur Unterstreichung der Ernsthaftigkeit.
- ✓ **Ausschluss von öffentlichen Aufträgen oder Vergabe von Konzessionen:** Unternehmen werden bei Nichteinhaltung der Vorgaben ausgeschlossen.

Schadensersatzanspruch bei Beweislastumkehr

Beschäftigte erhalten starke Rechte im Fall von Entgeltdiskriminierung

- ✓ Anspruch auf vollständigen Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens
- ✓ Vollständige Nachzahlung inkl. Verzugszinsen
- ✓ Entschädigung auch für entgangene Chancen und immaterielle Schäden wie erlittenes Leid oder Rufschädigung
- ✓ Beweislastumkehr: Arbeitgeber muss vor Gericht nachweisen, dass keine Diskriminierung vorlag
- ✓ Arbeitgeber kann Verfahrenskosten einer abgewiesenen Klage auferlegt bekommen, sofern sie berechnete Gründe hatte





Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern

Bei geschlechtsspezifischem Entgeltgefälle und ...

größer fünf Prozent
in einer Gruppe
von Arbeitnehmern

mit objektiven
Kriterien nicht
begründbar

innerhalb von 6
Monaten nicht
beseitigt

- ✓ **Entgeltgefälle mittels geschlechtsneutraler Kriterien** objektiv **begründen**
- ✓ **Gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern:** Bei einem nicht objektiv begründbarem geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle von mehr als 5% in einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern von gleichwertiger Arbeit.
- ✓ **Ergreifen von Maßnahmen:** Beseitigung nicht begründbarer Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern in enger Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern und nach Aufforderung mit Arbeitsaufsichtsbehörde und/oder Gleichbehandlungsstelle.
- ✓ **Mitteilungspflicht:** Die Ergebnisse der gemeinsamen Entgeltbewertung und ergriffenen Maßnahmen müssen den Arbeitnehmern, der Arbeitnehmervertretern und der behördlichen Überwachungsstelle zur Verfügung gestellt werden.
- ✓ **Sicherstellung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung:** Überprüfung bestehender bzw. Einrichtung neuer Arbeitsbewertungssysteme mit Arbeitnehmervertretern, um einer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzubeugen

04. Bereinigung des Entgeltgefälles

Leitlinien für das geschlechtsneutrale Entgelt.

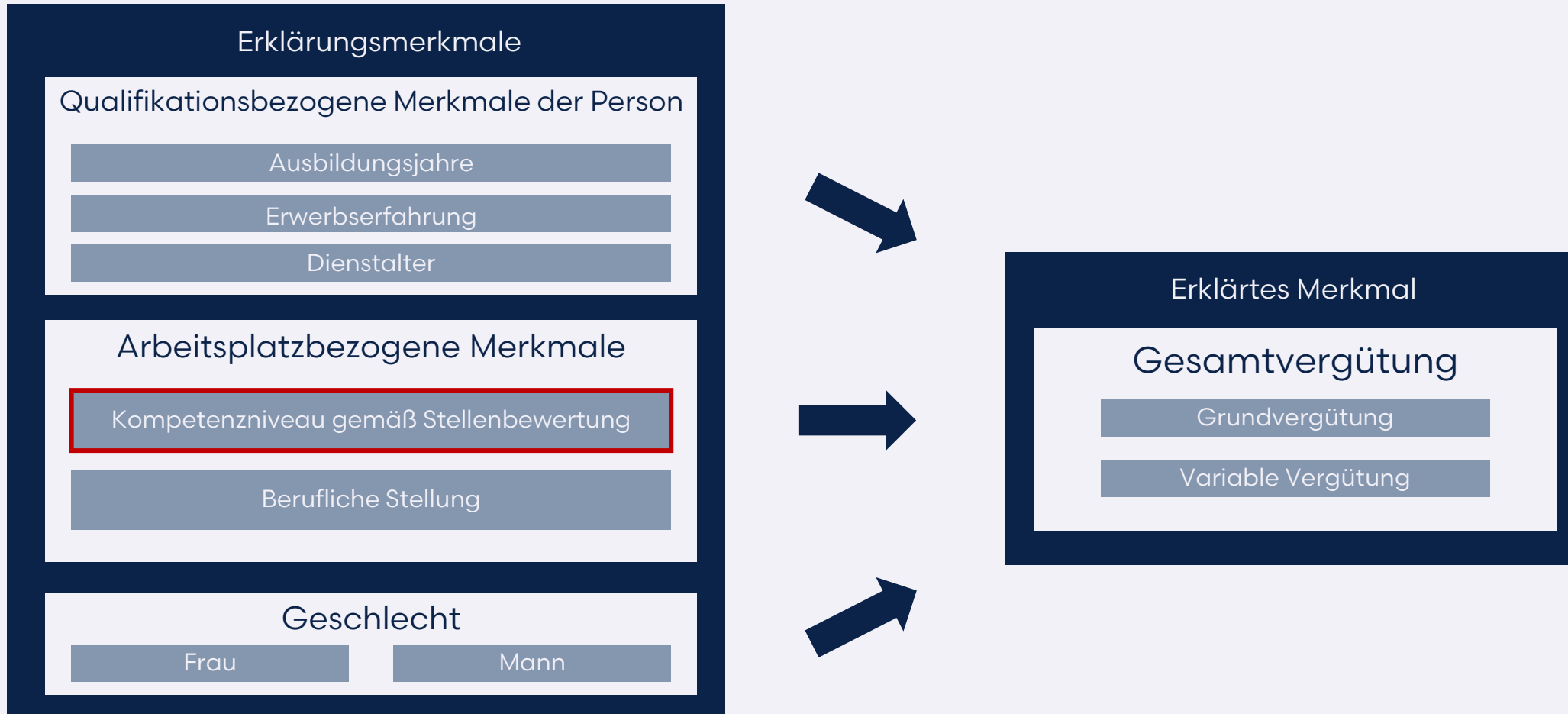
Das Entgeltgefälle wird anhand des **geschlechtsneutralen Entgelts** bestimmt. Dazu braucht es eine **analytische Stellenbewertung**.

- ✓ **Objektive Kriterien:** Nutzung von Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen als Basis für geschlechtsneutrale Entgeltstrukturen.
- ✓ **Geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung:** Einsatz geschlechtsneutraler Systeme zur Arbeitsbewertung, die mittelbare Diskriminierung vermeiden.
- ✓ **Relevante Faktoren:** Einbeziehung aller relevanten Faktoren, die für die Position wichtig sind, ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
- ✓ **Gewichtung und Zusatzkriterien:** Angemessene Gewichtung jedes Kriteriums entsprechend seiner Bedeutung und Berücksichtigung zusätzlicher relevanter Kriterien, falls gerechtfertigt.
- ✓ **Begründung von geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden:** anhand objektiver geschlechtsneutraler Kriterien (z.B. Leistung, Erfahrung, Qualifikation oder Kompetenz)



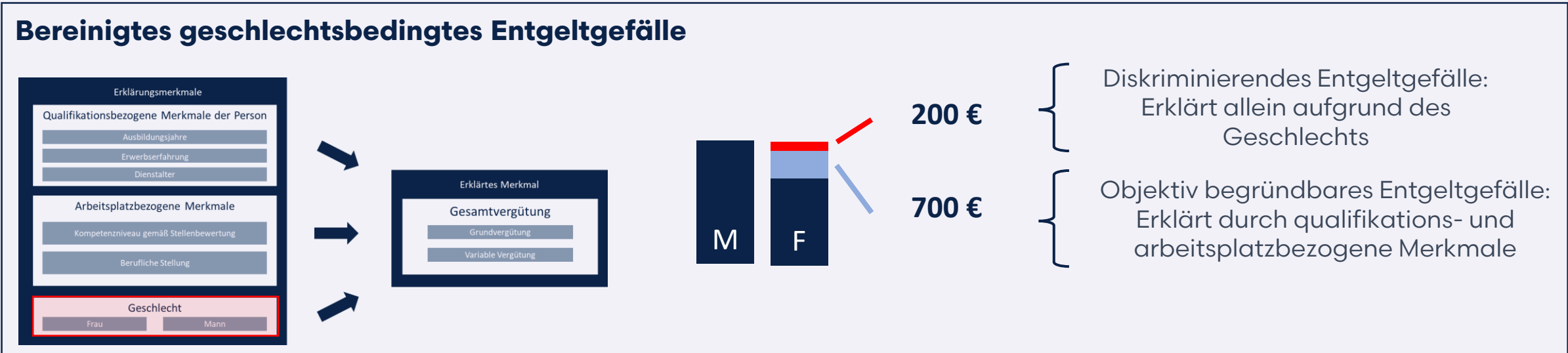
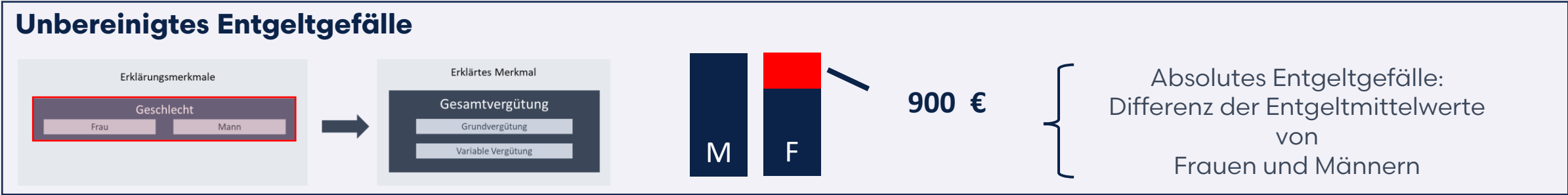
Worauf es ankommt ...

Ein **unternehmensspezifisches Analysemodell**, das Entgeltunterschiede anhand von **objektiven Merkmalen** begründet. Dazu ist eine **analytische Stellenbewertung unabdingbar**.



Was es braucht ...

Trennung objektiv begründeter und diskriminierender Entgeltunterschiede zwischen Frau und Mann mittels Regressionsanalyse



Fehler werden leicht teuer

Unternehmensspezifische **Bereinigung** der Entgeltlücke **vermeidet** falsche Gehaltsanpassungen von **jährlich 750.000 EUR**

300
Mitarbeitende

30%
Frauen

Branche:
Dienstleistungen

Ø 50.000 €
Jahresentgelt / MA

Jetzt Schätzrechner per
QR-Code oder Klick
starten



Bereinigung Gender Pay Gap anhand Vergleichsdaten DESTATIS

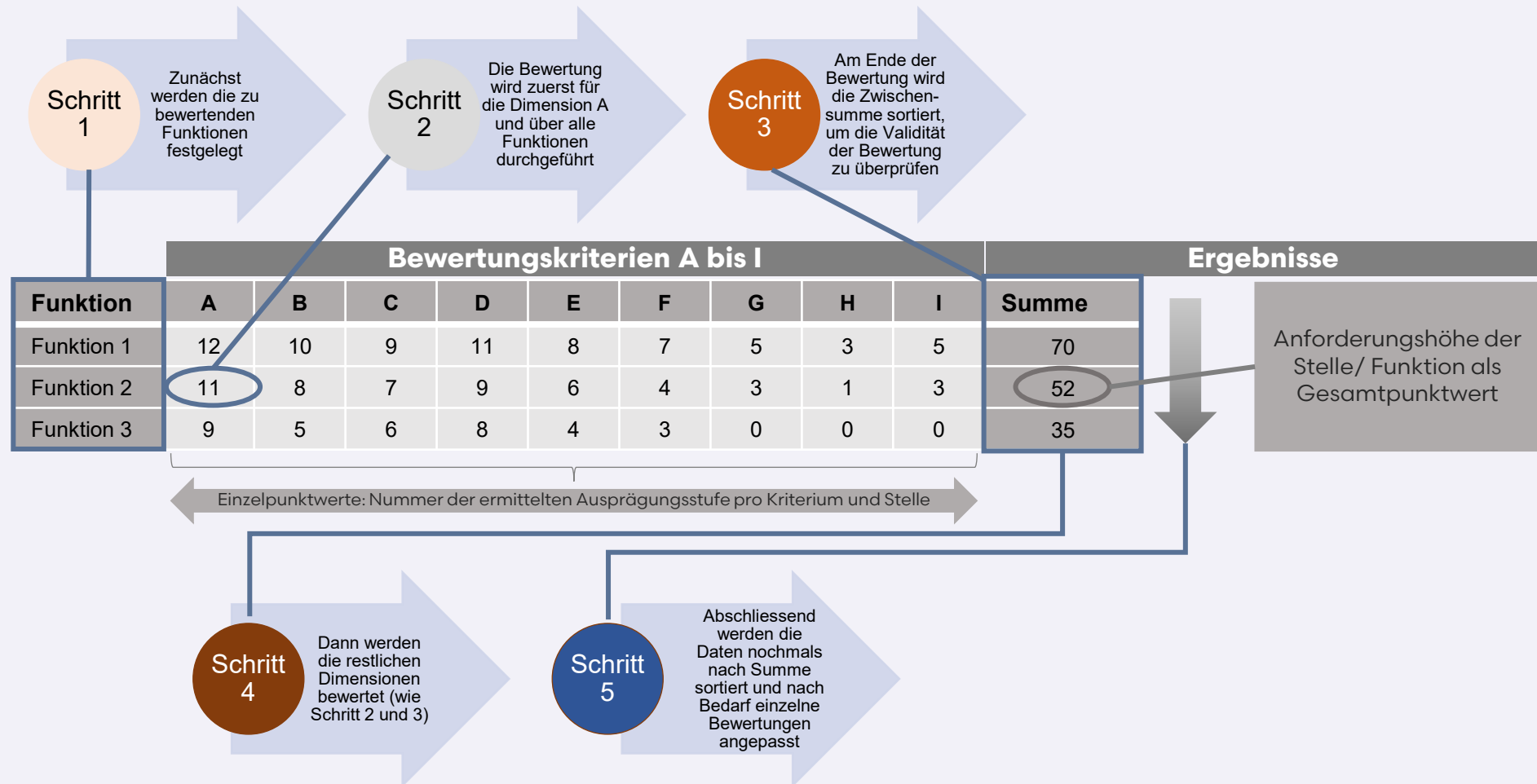
	Unbereinigtes Gender Pay Gap	Spezifisch bereinigtes Gender Pay Gap
Gender Pay Gap	16,41%	2,8%
Geschlechtsbedingte Jahresbruttoentgeltlücke pro Mitarbeiter und Jahr	-8.915 €	-1.416 €
Geschlechtsbedingte Entgeltlücke Unternehmen pro Jahr	-891.493 €	-141.571
Risikominderung durch Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gaps (pro Jahr)	749.922 €	

Der Ausgleich der unbereinigten geschlechtsspezifischen Entgeltlücke kostet 890k€ p.a., der der spezifisch bereinigten Entgeltlücke kostet 140 k€ p.a.

05. Analytische Stellenbewertung.

Wie wird eine Stellenbewertung durchgeführt?

Die Stellenbewertung erfolgt durch HR und die Führungskräfte, die die Stellen am besten kennen im Workshopformat.



Wie entsteht aus der Stellenbewertung eine Funktionsarchitektur?

Durch Aufspannen der Matrix aus Anforderungsebene und Stellenfamilie

Zwischenergebnis Stellenmatrix

Ablauf

1. Bildung von Anforderungsebenen als Wertebereiche von Gesamtpunktwerten der Stelle
2. Gruppierung der Stellen zu Familien und Unterfamilien
3. Zuordnung der Stellen zu Anforderungsstufe und (Unter-) Familie
4. Bündelung von Stellen zu Funktionen

	Ebene / Grade	Punkte	Stellenfamilien		
			Finance	HR	Sales
Anforderungsebenen	Ebene 1	377	• Leiter Finanzen		
		369			• Leiter Verkauf
		356		• Leiter HR	
		344			• Leiter Verkauf Produkte
	Ebene 2	255		• HR Business Partner Service • HR Business Partner Produkte	
		251			• Key Account Manager
		250	• Leiter Buchhaltung		
		241			• Key Account Manager Produkte
		235			• Key Account Manager Service
		223			• Aussendienstmitarbeiter Produkte
	Ebene 3	205			• Aussendienstmitarbeiter Service
		152		• HR Specialist • HR Specialist Produkte • HR Specialist Service	
		128			
		121	• Controller • Controller Produkte		
		113		• HR Sachbearbeiter	
	Ebene 4	112	• Controller Service		
		73			• Sachbearbeiter Verkauf Produkte • Sachbearbeiter Verkauf Service
		65	• Sachbearbeiter Finanzen		
			56		• HR Assistent

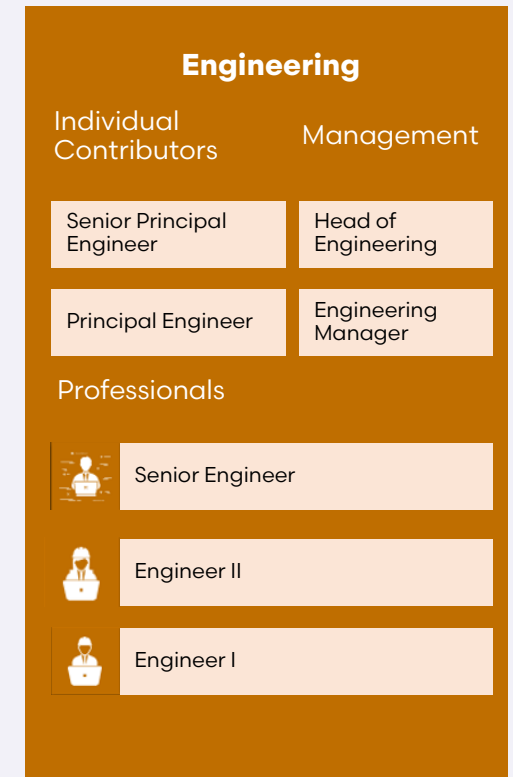
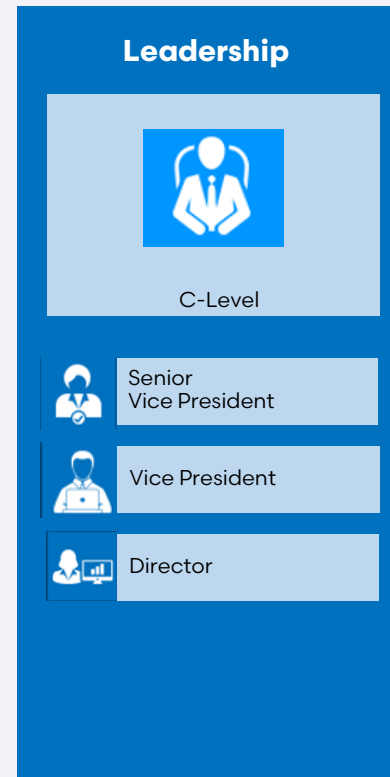
Wertbeitrag der Funktionsarchitektur

Aus der Funktionsarchitektur ergeben sich die Arbeitnehmergruppen, die gleichwertige Arbeit verrichten.

Nutzen

- **Bildung von Arbeitnehmergruppen die gleichwertige Arbeit verrichten**
- **Vergleichbarkeit** der Wertigkeit von **Stellen**
- **Ausgezeichnete Grundlage** für
 - Stellenbeschreibungen
 - Stellenausschreibungen
 - Kompetenzprofile
 - Gehaltsbänder
 - Gehaltsbenchmarks
 - Karrierepfade
 - Kompetenzentwicklung
 - Personalplanung
 - uvm.

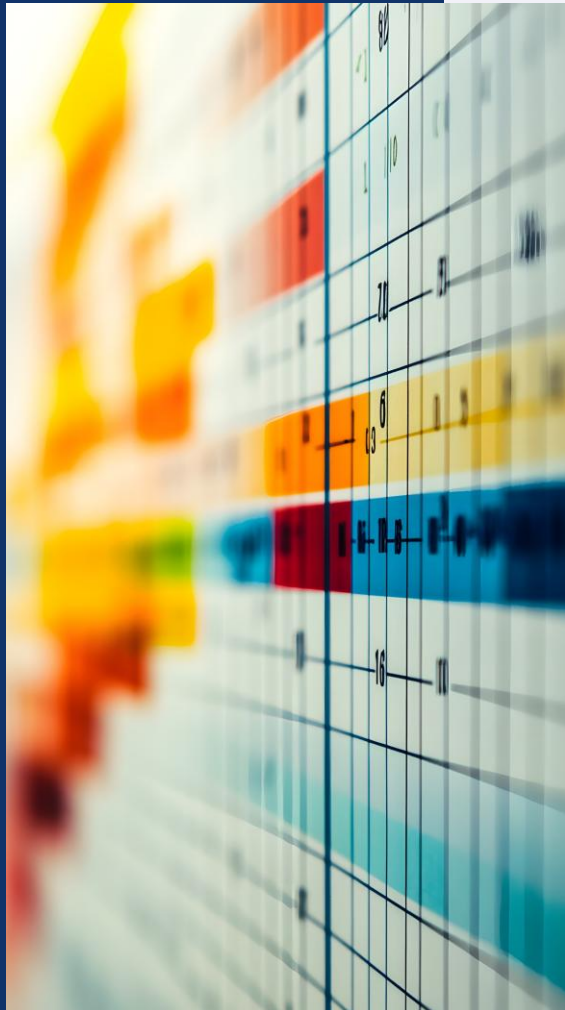
Funktionsarchitektur



06. Ihr Fahrplan zur Compliance

Start der Pflichten

Pflichten gelten spätestens **ab Juni 2026**. Erste Berichte über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle **ab Juni 2027 über** die Gehälter des **Vorjahres** (erstmal **2026**).



Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie	Unternehmensgröße				
	> 250 Beschäftigte	150 - 249 Beschäftigte	100 - 149 Beschäftigte	51 - 99 Beschäftigte	< 50 Beschäftigte
① Berichte über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle SB	ab 2027 einmal jährlich	ab 2027 alle 3 Jahre	ab 2031 alle 3 Jahre	nicht erforderlich	nicht erforderlich
② Information über Gehaltsspanne und tarifliche Bestimmungen in Bewerbungsprozess	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026
③ Transparenz der Kriterien für Festlegung des Entgelts und der Politik der Entgeltentwicklung SB	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026; Ausnahmen möglich
④ Recht auf Auskunft zum geschlechtsspezifischen Vergleichsentgelt für Mitarbeitende SB	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026
⑤ Anspruch auf Schadensersatz SB	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026	ab 2026
⑥ Gemeinsame Entgeltbewertung bei >5% Entgeltgefälle SB	ab 2027	ab 2027	ab 2031	nicht erforderlich	nicht erforderlich

SB Umsetzung der Anforderung erfordert Stellenbewertung und/oder Stellenarchitektur

— ZEIT ZU HANDELN

Verbleibende Zeitschiene

Es bleiben **nur noch 1 Gehaltsrunde**, um die Anforderungen an geschlechtergerechte Vergütung rechtzeitig zu erfüllen

— ANALYSE —

2024

Analyse des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles.

— ANPASSUNG —

2025

Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung eines geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles von maximal 5 %.

— EINHALTUNG —

2026

Erster gültiger Berichtszeitraum für geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle in Ihrem Unternehmen.

— BERICHT —

2027

Abgabe des ersten Berichts über das Entgeltgefälle aus dem Vorjahr spätestens im Juni 2027.

Jetzt keine Zeit mehr verlieren!





Ihr Weg zur Compliance



Grundlagen schaffen

- **Stellenarchitektur** etablieren/ aktualisieren
- **Stellen analytisch** geschlechtsneutral **bewerten**
- **Gehaltsbänder** und Gehälter nach Stellenwertigkeit ausrichten
- **Objektive Kriterien** zur Entgeltfestlegung und -entwicklung schaffen



Entgeltgefälle ermitteln

- **Unternehmensspezifisches Erklärungsmodell** aufsetzen
- Geschlechtsneutrales **Gehalt prognostizieren**
- Unbereinigte und bereinigte **Entgeltlücke** pro AN-Gruppe **berechnen**
- Methodik der **Arbeitnehmervertretung** zugänglich machen



Entgeltgefälle beseitigen

- **Analyse der Ursachen** bei festgestelltem Entgeltgefälle
- **Einleitung Maßnahmen zur Beseitigung** systematischer Ursachen
- **Anpassung individuellen Entgelts** bei diskriminierendem geschlechtsspezifischem Entgeltgefälle



Berichte erstellen

- Geschlechtsspezifisches **Entgeltgefälle** der **Organisation**
- Geschlechtsspezifisches **Entgeltgefälle** innerhalb **Arbeitnehmergruppen gleichwertiger Arbeit**
- **Bestätigung der Richtigkeit** der Angaben und Analysen
- **Berichte übermitteln** an AN, AN-Vertretung und Überwachungsstelle



Für Transparenz sorgen

- Information von Stellenbewerbern über **Einstiegsgehalt**
- Information über **Kriterien zur Festlegung von Entgelt** und zur Entgeltentwicklung
- **Erteilung von Auskünften über** individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen **Entgelthöhen** von vergleichbaren Kollegen

Wie wir Ihnen helfen ...

**Analytische
Stellenbewertung**

**Bildung
Arbeitnehmergruppen mit
gleichwertiger Arbeit**

**Reifegradanalyse
Entgelttransparenz**

**Bereinigung
geschlechtsspezifisches
Entgeltgefälle**

**Berichte & Compliance
mit Entgelttransparenz-
richtlinie**

**Great
Place
To
Work®**

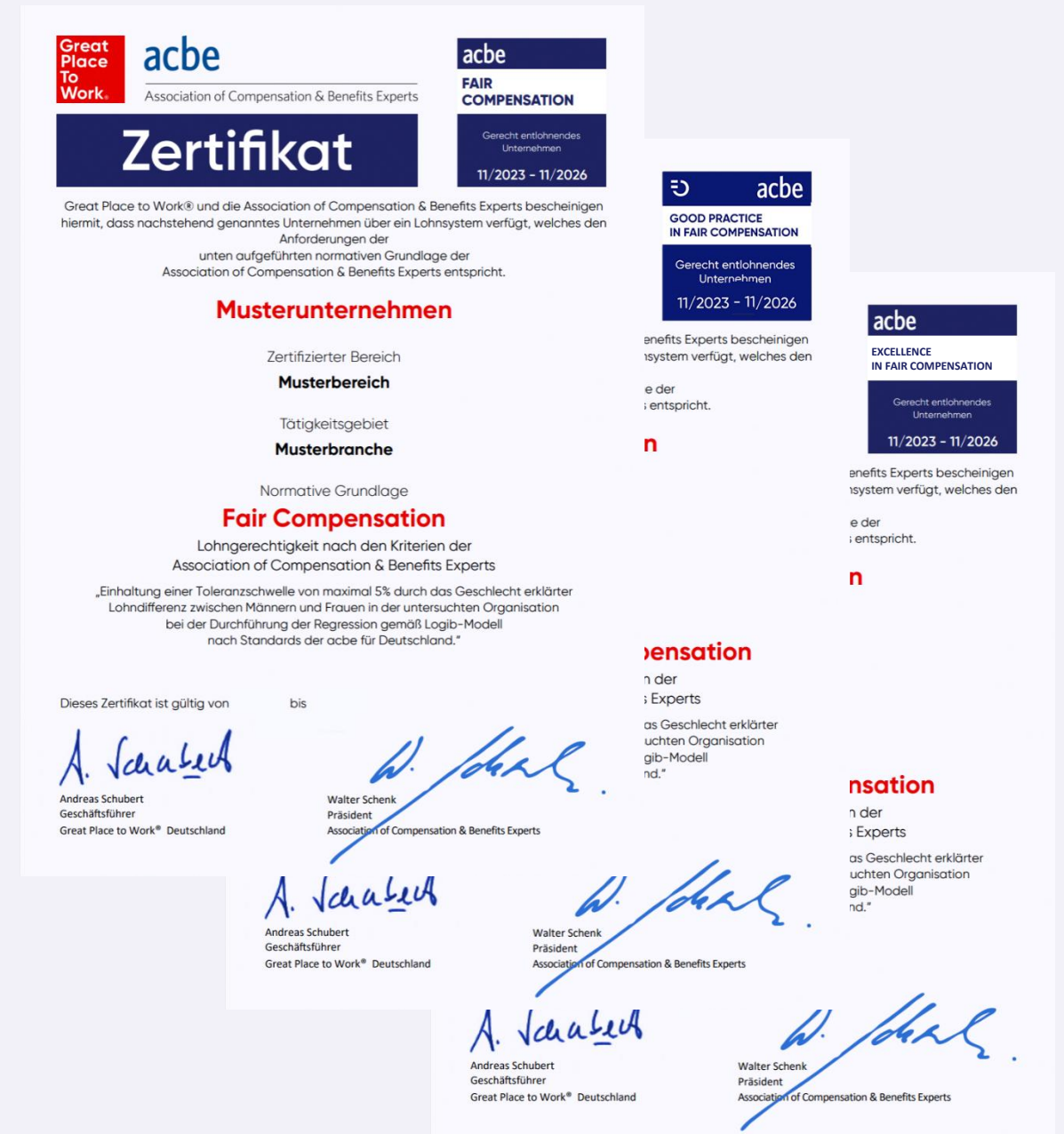


**Zertifikat Fair
Compensation**



Vorteile des Zertifikats FAIR COMPENSATION

- **Arbeitgeberattraktivität** gestärkt
 - **Recruiting-Strahlkraft** gestärkt
 - **Vertrauenskultur** und **Bindung** vertieft
- **Entgelttransparenz** gemeistert
 - **Gender Pay Gap** bereinigt
 - **Transparenzanforderungen** erfüllt
 - **Berichtspflichten** erledigt
- **Schäden** abgewendet
 - **Falsche Gehaltsanpassungen** vermieden
 - **Kostenrisiken und Reputationsschäden** entgegengewirkt
 - **Schadensersatzforderungen** vorgebeugt
- **Weltweit** am **meisten beachtetes Arbeitgeberzertifikat** von "Great Place to Work"



07. Fragen und Antworten.

Zeit für Ihre Fragen!





Unsere kostenlosen Tools im Überblick

Klick / Scan



Entgelt- transparenz Quick Check

Erfolgskritische Aspekte der EU- Entgelttransparenzrichtlinie

- Online Sofortstart: 10 Minuten für 20 Fragen
- Prüfung Einhaltung **zentraler Anforderungen**
- Analyse wesentlichen **Handlungsbedarfs**
- **Ergebnisbericht und auf Wunsch Expertengespräch**



Kostenrisiko Schätzer zum Gender Pay Gap

Kostenrisiken für Schadensersatz und Gehaltsanpassungen ermitteln

- **Online Sofortstart**
- Eckdaten in einer Minute eingeben
- Unbereinigtes und bereinigtes Gender Pay Gap erfahren



KI-Assistent Entgelt- transparenz

Chatbot zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie

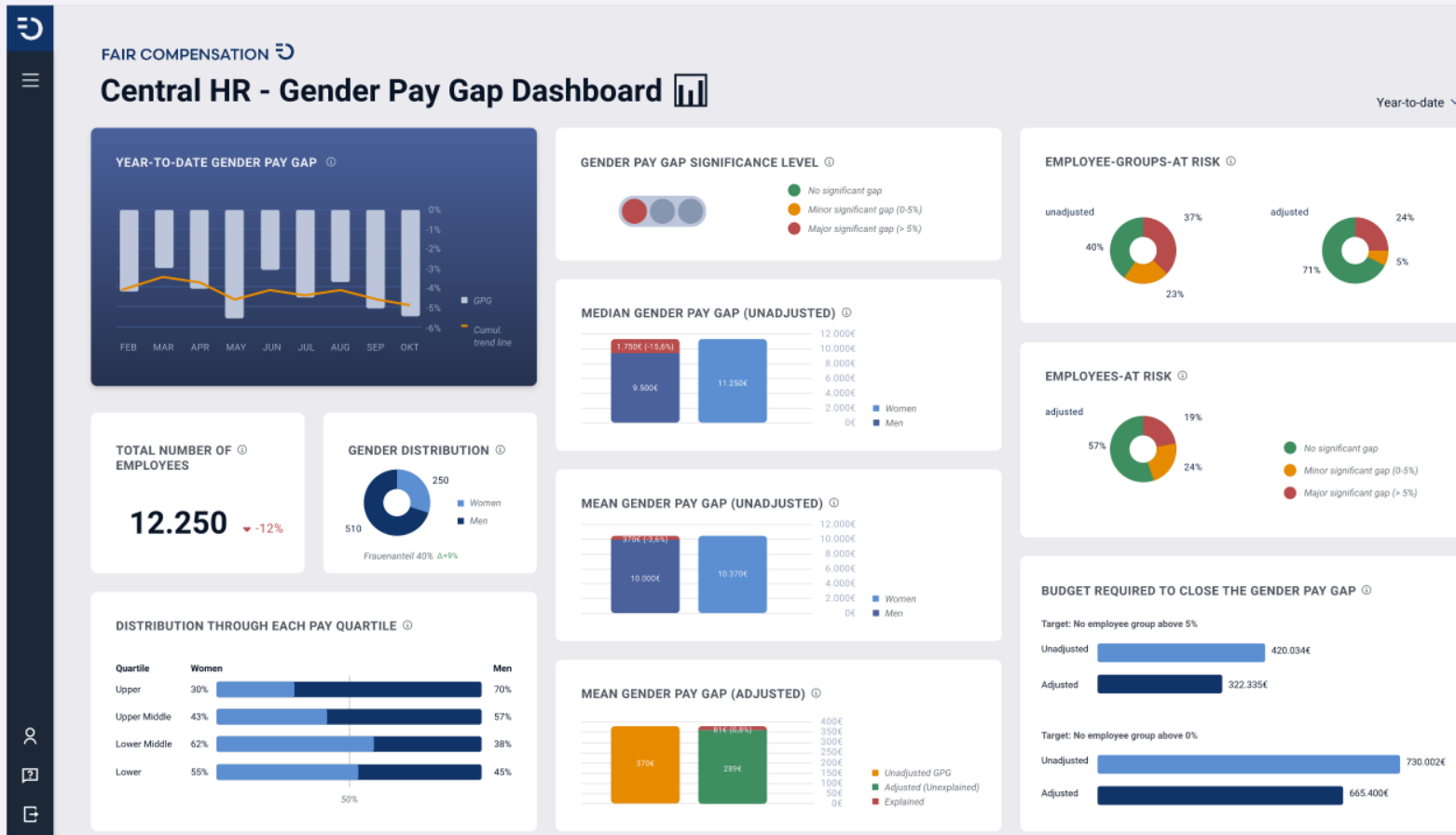
- **Alles Expertenwissen** zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie an einer Stelle
- Ihr **Wegweiser zur Umsetzung** der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz
- **Alle Ihre Fragen** beantwortet - sofort



Fair Compensation Web App.

Alle Analysen und Berichte zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Self-Service

NEU AB HERBST 2025



Kontaktieren Sie mich gerne für ein Beratungsgespräch



Erstberatung sichern



Dr. Hubert Vogt
Geschäftsführer
Dr. Vogt Consulting GmbH

+49 89 5464 3266
hubert.vogt@dr-vogt-consulting.com
www.dr-vogt-consulting.de

Wie kommen Sie zu dem Produkt ?

Wir bieten zwei Lizenzmodelle an:

Die **KMU-Lizenz** für Unternehmen mit bis zu 300 Mitarbeitenden beträgt 399 Euro pro Jahr.

Für die **Enterprise-Lizenz** für größere Organisationen erstellen wir gerne ein individuelles Angebot.



Fischer, Knoblauch & Co. Medienproduktionsges. mbH & Co. KGaA

Lilienthalallee 7
80807 München

Telefon +49 89 95 84 34 10

Fax +49 89 95 84 34 99

www.fkc-online.com