

Umsetzung der EU- Entgelttransparenzrichtlinie

Playbook & Kundenbeispiel

Februar 2026

Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Herausforderungen und Lösungsansatz zur Value Creation

EU-Entgelttransparenzrichtlinie:

- **Zentraler Grundsatz** der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: **Gleiches Geld für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit**
- Ab **Juni 2026 müssen Unternehmen*** Entgelttransparenz schaffen sowie ein systematisches Berichtswesen etablieren – Berichtspflicht für Unternehmen mit **mehr als 150 Mitarbeiter gilt ab Juni 2027**
- Die Richtlinie enthält **konkrete Mechanismen, um ungleiche Bezahlung zu beseitigen** – d.h. ungerechtfertigte Lohnlücken über 5% gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung bewerten und korrigieren; im Klagefall von Arbeitnehmern/ Bewerbern die Nicht-Diskriminierung beweisen; ggf. Bußgelder/ Nachzahlungen leisten

Herausforderungen:

- **Gehaltsunterschiede** über dem Schwellenwert von >5% **müssen Unternehmen objektiv anhand von Kriterien erklären**, welche die Richtlinie vorsieht (v.a. Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen)
- **Transparenz- und Auskunftspflichten erfordern von Unternehmen** eine datenbasierte, analytische Stellenbewertung bzw. -kategorisierung, um Lohnunterschiede prüfen zu können (5%-Lohnunterschied-Kriterium)

Lösungsansatz:

- **Schnelle und gründliche Richtlinienkonformität** in der HR-Praxis gelingt nach unserer Beobachtung durch eine **projektbasierte Umsetzung**, in der parallel Daten im Zielbild strukturiert, Prozesse angepasst und in einer dafür geeigneten Software abgebildet werden

Quelle: EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970; Anding & Company; spod.on; gradar

Note: *siehe Artikel 6 sowie Artikel 9 EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 für Details zu konkreten Pflichten je nach Unternehmensgröße

Hinweis: **Alle Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet.**

Anding & Company 2025 –These materials have been prepared by Anding solely for the use of our client and are not to be relayed on to any third party without Anding's written consent.



Agenda

- Intro Entgelttransparenzrichtlinie & Umsetzungsansatz
- Kundenbeispiel
- Anding & Company X Partnernetzwerk

Bis Juni 2026 muss die EU-Entgelttransparenzrichtlinie umgesetzt sein – erste Berichtspflicht* gilt ab Juni 2027



Regulatorische Ziele

Reduzierung **geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede**

Bereitstellung von **Informationen über Einstiegsgehälter** im Einstellungsprozess

Bereitstellung von **Gehaltsinformationen** für Mitarbeiter

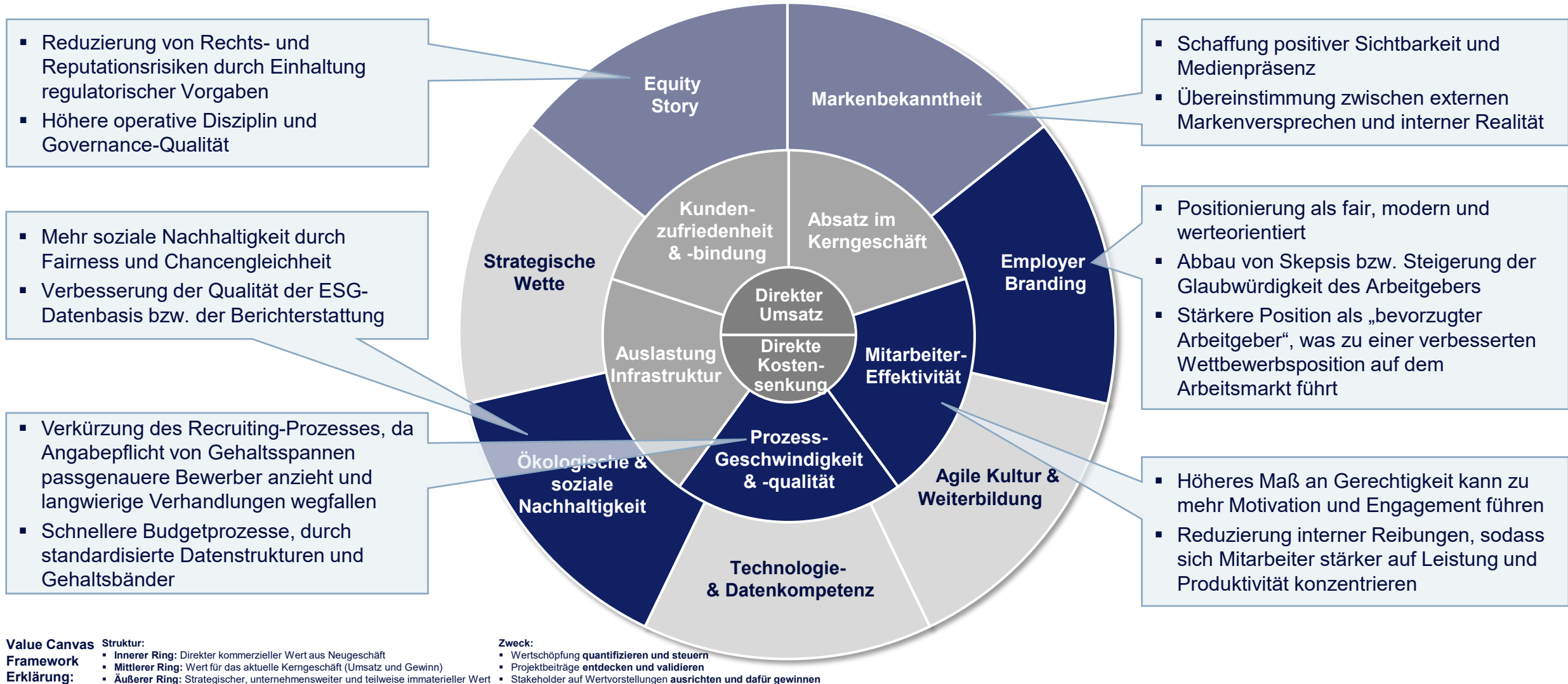
Öffentliche **Berichtspflicht** und objektive **Messung**

Bei ungerechtfertigtem Entgeltgefälle von $\geq 5\%$, Durchführung einer **Stellenbewertung** mit Arbeitnehmervertretern

Wo steht Ihr Unternehmen derzeit?

Mögliche Risiken der Untätigkeit: Regulatorische Bußgelder, Reputationsschaden, Verlust von Talenten an Wettbewerber

Die Richtlinie bietet eine Chance, die Mitarbeiterbindung, die Marke und HR-Prozesse zu optimieren



Ein standardisiertes Vorgehen bei der Umsetzung überführt regulatorische Komplexität in einen kontrollierbaren Prozess

Komplexitätstreiber bei der Umsetzung

- **Umstrukturierung von Stellen:**
Stellenstruktur muss ganzheitlich analysiert, bewertet und anhand objektiver Kriterien neu konzipiert werden
- **Entwicklung von Gehaltsbändern:**
Gehaltsbänder sind einzuführen, um Vergleichbarkeit und Marktgerechtigkeit sicherzustellen. Weiterer Nutzen von Gehaltsbändern: Faire Gehaltsfindung bei Einstellungs- und Gehaltsanpassungsprozessen
- **Projekt- & Stakeholder-Management:**
Strukturierte Vorgehensweise und Zusammenarbeit bei der Umsetzung (v.a. zwischen Führungsteam, Personalabteilung und ggf. Betriebsrat), inkl. gezielter Kommunikation in die Organisation
- **Zeitliche Rahmenbedingungen:**
Maßnahmen müssen schnell und zielorientiert umgesetzt werden, um den Zeitplan einzuhalten

Umsetzungsansatz von Anding

- **Status-quo-Analyse:**
Analyse der Ausgangssituation und Datenbasis, um zügig die Zielstruktur für Stellen und Gehaltsbänder umzusetzen und potentielle Risiken zu identifizieren (v.a. gender pay gap)
- **Softwarelösungen:**
Integration von state-of-the-art Softwarelösungen wie bspw. gradar*, zur Stellenbewertung, Analyse von Gehaltsunterschieden/ Gender Pay Gap sowie Entwicklung von Gehaltsbändern
- **Projektmanagement:**
Effektives Projektmanagement, das die Einbindung interner Stakeholder sowie externer Partner zur Koordination und Umsetzung des Projekts umfasst
- **Schulungs- und Informationsmaterialien:**
Entwicklung von Vorlagen und (Kommunikations-) Leitfäden für Führungskräfte und HR-Teams

Agenda

- Intro Entgelttransparenzrichtlinie & Umsetzungsansatz
- Kundenbeispiel
- Anding & Company X Partnernetzwerk

Kundenbeispiel: Richtlinienkonforme Etablierung neuer Gehaltsstrukturen in PE-finanzierter ClientCo

KUNDENBEISPIEL

Situation

- ClientCo ist eine PE-finanzierte Holding mit diversen Tochtergesellschaften (Buy & Build) in der ambulanten Rehabilitation
- Die Berichtspflicht der Entgelttransparenzrichtlinie gilt für vier Gesellschaften ab Juni 2026
- Ziel des Projekts: Anforderungen in vier Tochtergesellschaften sowie der Holding richtlinienkonform umsetzen
- Anding & Co. und Partner wurden mit Projektleitung und Implementierung beauftragt

Herausforderungen

- Historisch gewachsene, heterogene und z.T. kaum dokumentierte Stellenstrukturen/-bezeichnungen in den (unabhängigen) Töchtern
- Z.T. fehler- und lückenhafte Datenbasis, die aufwendig aus unterschiedlichen IT-Systemen extrahiert werden musste
- Geringe Digitalkompetenz und Erfahrung mit Software v.a. auf Ebene der Töchter
- Geringes Know-How bzgl. dezentraler Entgeltstrukturen sowie kaum Kapazität für Projektplanung und -umsetzung im zentralen HR

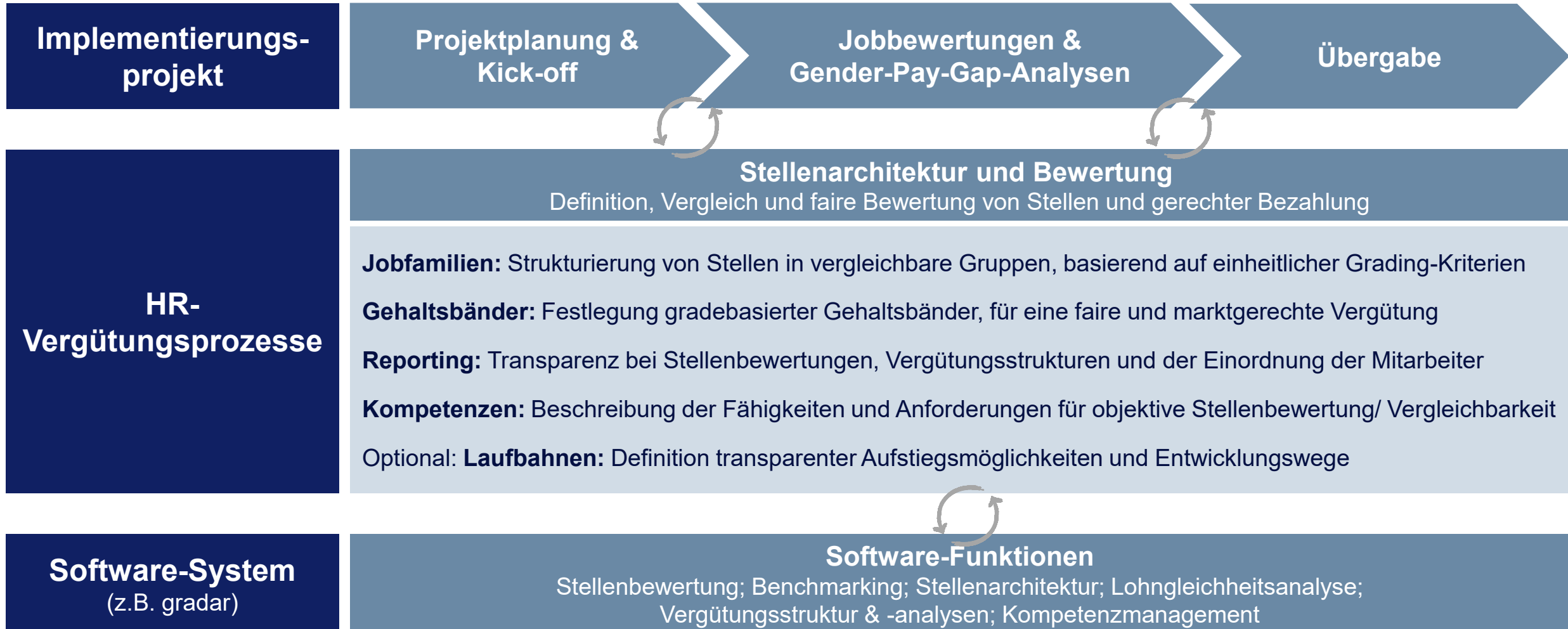
Ergebnisse

- Hybrider Projektansatz aus Beratung (inkl. Datenanalyse; Konzeption Stellen- und Gehaltsarchitektur; Schulungen) Hand-in-Hand mit Abbildung in und Einführung von Software-Tool
- Über eine Gesamtdauer von netto ca. 30 Tagen wurden insg. etwa 60 Stellen bewertet und 15 Gehaltsbänder eingeführt
- Die strukturierte Einbindung des Führungsteams führte zu hoher Akzeptanz und ermöglichte die eigenverantwortliche Umsetzung weiterer Maßnahmen



Um schnell und richtlinienkonform umzusetzen, sind drei Elemente erforderlich: System, Prozess und Projekt

VEREINFACHT KUNDENBEISPIEL

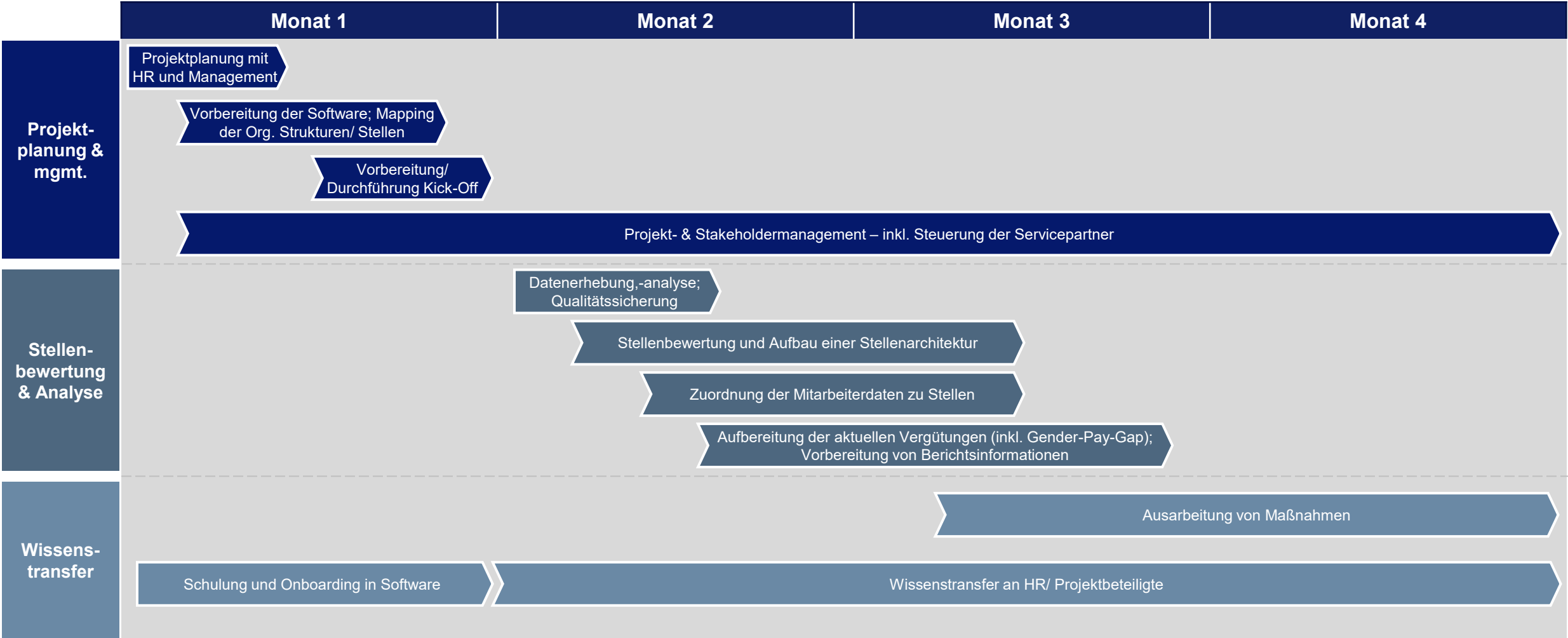


Quelle: Anding & Company; spod.on; gradar

Anding & Company 2026 – These materials have been prepared by Anding solely for the use of our client and are not to be relayed on to any third party without Anding's written consent.

Der Umsetzungsansatz befähigte ClientCo, die erforderlichen Strukturen zu etablieren und eigenständig weiterzuentwickeln

VEREINFACHT KUNDENBEISPIEL



Quelle: Anding & Company; spod.on; gradar

Anding & Company 2026 – These materials have been prepared by Anding solely for the use of our client and are not to be relayed on to any third party without Anding's written consent.



Umsetzung erfordert enge Zusammenarbeit zwischen Beratungs- und Kundenseite

KUNDENBEISPIEL



x

Partner



ClientCo

- Projektmanagement/ -koordination sowie Stakeholder-Management
- Stellenbewertungen, Gender-Pay-Gap- und weitere Analysen
- Entwicklung und Einführung eines regulatorisch konformen Entgelt-Konzepts, inkl. Abbildung in der dafür geeigneten Software
- Bereitstellung, Integration und Inbetriebnahme der Entgelt-Software
- Wissenstransfer und Anwendungsschulungen für das Managementteam und relevante Mitarbeiter

- Bereitstellung von Daten, Informationen und sonstigem Input
- Zugang zu relevanten internen Stakeholdern, inkl. Teilnahme an relevanten Projektmeetings
- Entscheidungsfindung und -durchsetzung, inkl. interner Kommunikation
- Erlernen der neuen Softwarelösung und Einarbeitung, zur selbstständigen Weiterentwicklung der neuen Stellen- und Entgeltstrukturen



Quelle: Anding & Company

Anding & Company 2026 – These materials have been prepared by Anding solely for the use of our client and are not to be relayed on to any third party without Anding's written consent.

Agenda

- Intro Entgelttransparenzrichtlinie & Umsetzungsansatz
- Kundenbeispiel
- Anding & Company X Partnernetzwerk

Anding & Co. stellt mit Partnernetzwerk die Umsetzung über System, Prozess und Projekt aus einer Hand sicher



Orchestrierung & Value Creation

- Netzwerk mit erprobten Partnern für die Umsetzung „aus einer Hand“
- Account- und Projektmanagement, inkl. Partnersteuerung
- Stakeholder-Management und -Koordination
- Langjährige Erfahrung in der Umsetzung von hybriden HR-Projekten (Beratung & Software)

+

HR-Fachexpertise

- Entwicklung und Implementierung eines regulatorisch konformen Entgelt-Konzepts
- SW-Systemimplementierung
- Wissenstransfer zum Kunden



Software

- Software-Integration
- Updates und Fehlerbehebung
- Anwendungstraining (optional)





Partner Contact

Christoph Schierle

+49 176 7081 9170

Christoph.Schierle@anding.company

www.anding.company

