

BAUMGARTNER & PARTNER
performance management worldwide

HR Online Manager

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ FAIRNESS UND TRANSPARENZ

10 Schritte zu mehr Vergütungsgerechtigkeit:
Worauf Unternehmen jetzt achten müssen



MEHR FAIRNESS UND TRANSPARENZ IM VERGÜTUNGSSYSTEM

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

10 PUNKTE, DIE UNTERNEHMEN JETZT UNBEDINGT BEACHTEN MÜSSEN

Das Entgelttransparenzgesetz hat zwei primäre Wirkungen: Es wird dazu führen,...
...dass die Erwartungen der Belegschaft an faire und gerechte Vergütung enorm ansteigen und
...dass die Berichtspflichten zunehmen.

WELCHE 10 PUNKTE SIND BEDEUTSAM? UNTERNEHMEN MÜSSEN...

1. ...eine klare Sicht auf die **Stellenwertigkeiten** über alle Organisationseinheiten haben und diese transparent vergleichen können.
2. ...in der Lage sein, die **Wertigkeitsunterschiede** von Stellen über ein nachvollziehbares Stellenbewertungssystem zu begründen.
3. ...ein klar strukturiertes **Karrieresystem** vorliegen haben, damit die Spreizung der Stellenwertigkeiten über alle Karrieren transparent werden.
4. ...klare, anforderungsgerechte **Gehaltsbänder** für die Stellen und Stellenwertgruppen anbieten.
5. ...die **Marktgerechtigkeit der Gehaltsbänder** belegen und begründen können.
6. ...ihr **Recruiting** entgelttransparenz-gerecht machen und sicherstellen, dass Stellenausschreibungen und Stellenbezeichnungen **geschlechtsneutral** sind.
7. ...sicherstellen, dass **Einstellungsverfahren** auf nichtdiskriminierende Weise geführt werden.

8. ...sicherstellen, dass Bewerber nicht nach der Entgeltentwicklung im **laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnis** befragt werden.
9. ...sicherstellen, dass die Auskünfte an Mitarbeitende innerhalb einer angemessenen **Frist**, in jedem Fall von zwei Monaten ab dem Tag, an dem der Auskunftsanspruch geltend gemacht wird, zur Verfügung gestellt werden.
10. ...Transparenz haben über das **geschlechtsspezifische Entgeltgefälle** nach Altersgruppen, Jobgruppen und/oder Organisationseinheiten.

ERGEBNIS:

Klare Stellenwerte, saubere Stellenwertvergleiche über OEs und/oder Karrieren, nachvollziehbare Funktionsgruppen/Karrierestufen und darauf aufbauende marktgerechte Gehaltsbänder sind die Basis, um den Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes gerecht zu werden.

Das sollte für moderene Unternehmen ein Ansporn sein. Zumal: Eine vorausschauende **HR Compliance** gebietet das schon heute.

ANSPRECHPARTNER

Dr. Friedrich Fratschner
HR Online Manager GmbH

Schützenstraße 89
22761 Hamburg

Telefon: +49 (40) 22 63 99 40
friedrich.fratschner@hronlinemanager.com
www.hronlinemanager.com

