

# Entgeltgleichheitsgesetz – das Gesetz zur Lohnungleichheit von Frauen und Männern

Juni 2017

# Einleitung

Die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen hat noch keine Equal Pay Analyse durchgeführt

## EY Studie: Equal Pay



### Lohnerechtigkeit

#### Firmen sind schlecht auf neues Gesetz vorbereitet

Das neue Gesetz zur Lohnerechtigkeit zwischen Männern und Frauen tritt in Kraft. Eine Untersuchung zeigt jetzt: Die Firmen haben sich dafür kaum gerüstet.



Frauen im Büro (Symbolfoto)

Für Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern gilt in wenigen Tagen ein neues Gesetz. Es trägt den sperrigen Namen Entgelttransparenzgesetz. Doch offenbar sind die meisten betroffenen Firmen nicht darauf vorbereitet. Dies legt eine Studie der Unternehmensberatung EY nahe.

Das Gesetz geht auf einen Vorstoß von SPD-Familienministerin [Manuela Schwesig](#) zurück. Indem Mitarbeiter erfragen können, wie viel Gehalt ihre Kollegen für die gleiche Tätigkeit bei gleicher Qualifikation bekommen, soll die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen geschlossen werden. Derzeit bekommen Frauen im Schnitt [sechs Prozent weniger Gehalt](#) als Männer.

"Die überwiegende Mehrheit der Firmen hat keinen Überblick darüber, ob Frauen und Männer für den gleichen Job gleich bezahlt werden. Das kann große Schwierigkeiten mit der Mitarbeitermotivation, Imageverluste sowie Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat und vor Gericht mit sich bringen", sagte Karl Wirth, Partner und Vergütungsexperte bei EY.

- ▶ Kürzlich hat EY eine Studie zum Thema Equal Pay in Auftrag gegeben

Ergebnisse der Studie:

- ▶ Wenige Unternehmen haben sich bisher mit dem Thema befasst
- ▶ 65% der befragten Betriebe haben noch keine Untersuchungen zur Equal Pay durchgeführt
- ▶ Dennoch geben 50% der Personalchefs an, dass bereits Maßnahmen zur Gleichstellung getroffen wurden
- ▶ In 40 % der Unternehmen gibt es eine Position, die Beschäftigte vor Entgeltbenachteiligung wegen ihres Geschlechtes schützen soll

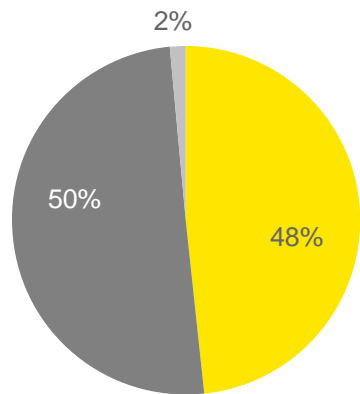
# Status quo Analyse der Unternehmen

Mehrheitlich sind nach Auskunft der Unternehmen keine geschlechterspezifischen Unterschiede vorhanden

Etwa ein Drittel der Unternehmen gibt an, bereits Untersuchungen zur Entgeltgleichheit durchgeführt zu haben

Ergebnisse:

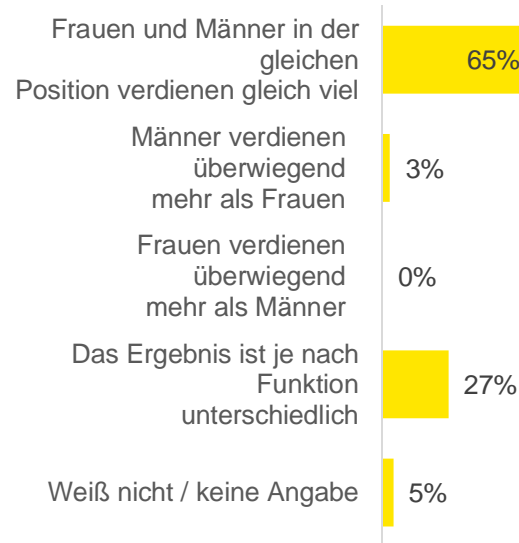
- 1** Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurden bereits getroffen?



■ Ja ■ Nein ■ Keine Angabe

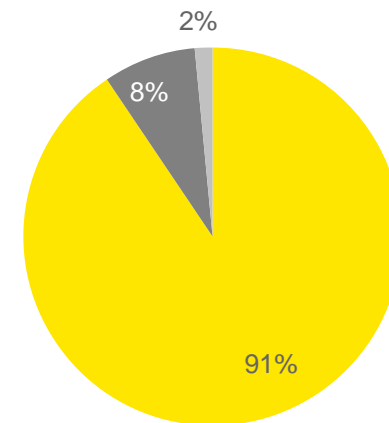
In etwa jedem zweiten Unternehmen wurden bereits Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern getroffen

- 2** Geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede



65% der Unternehmen geben an, dass Männer und Frauen in der gleichen Position gleich viel verdienen

- 3** Tätigkeit der Mitarbeiter wurde miteinbezogen?



■ Ja ■ Nein ■ Keine Angabe

Fast alle Unternehmen beziehen bei Untersuchungen zur Entgeltgleichheit die Tätigkeit der Mitarbeiter mit ein

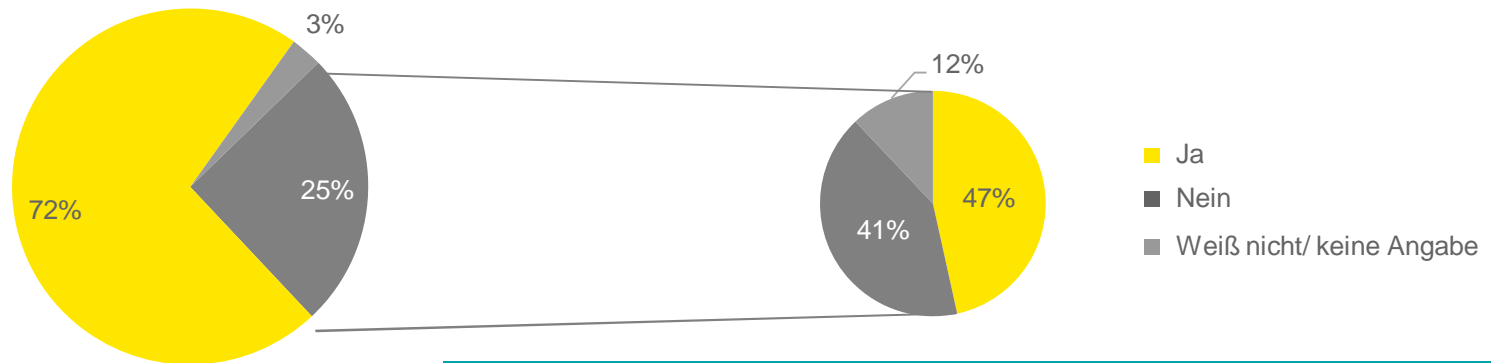
# Individueller Auskunftsanspruch der Beschäftigten

Fast ein Drittel der Unternehmen verfügt derzeit nicht über die notwendigen Ressourcen



Ein halbes Jahr nachdem das Gesetz verabschiedet wurde, hat jeder Beschäftigte das Recht, auf Anfrage Auskunft über das Entgelt der Beschäftigten des anderen Geschlechts in vergleichbaren Tätigkeiten zu erhalten. Eine solche Anfrage muss vom Unternehmen innerhalb von 3 Monaten beantwortet werden.

Gegenwärtig sind ausreichende Ressourcen vorhanden, um dem Auskunftsanspruch nachzukommen?



Innerbetriebliche Strukturen können innerhalb von 6 Monaten so angepasst werden, dass dem Auskunftsanspruch entsprochen werden kann?



Der Betriebsausschuss kann Listen über die Bruttolöhne und -gehälter einschließlich übertariflicher Zulagen und individuell ausgehandelter Zahlungen, nach Geschlecht aufgeschlüsselt verlangen.

Derzeit in der Lage solche Listen zur Verfügung zu stellen?



# Berichtspflichten für Arbeitgeber

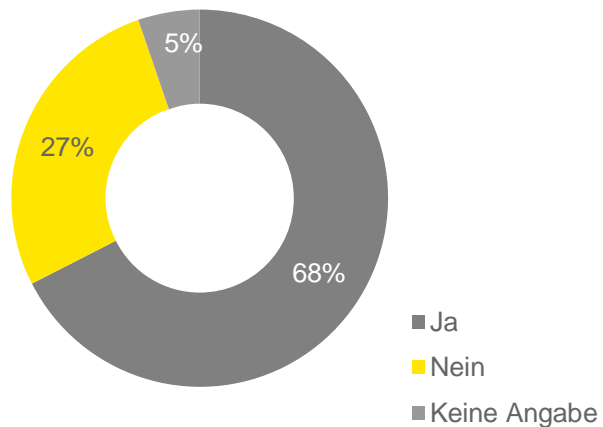
## Die Chemie- und Pharmabranche sieht sich den größten Herausforderungen gegenüber



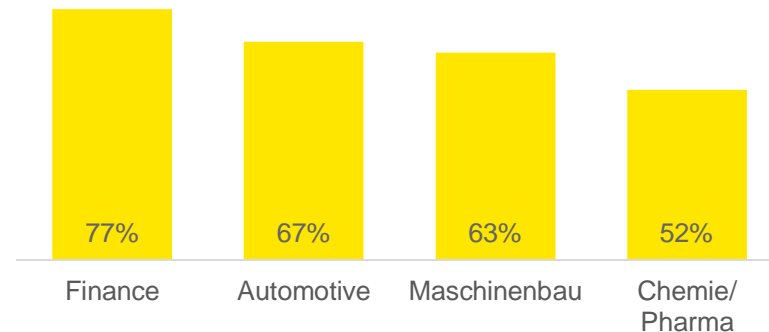
Arbeitgeber mit über 500 Beschäftigten müssen alle 3 Jahre (für außertarifliche Beschäftigte) bzw. alle 5 Jahre (für tarifgebundene Beschäftigte) einen Lagebericht und einen sogenannten „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ im Bundesanzeiger veröffentlichen. Dieser Bericht muss Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer beinhalten.

### Heute in der Lage die Berichtspflicht umzusetzen?

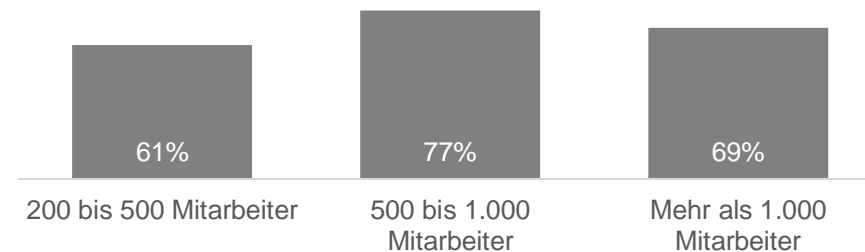
#### ▶ Gesamt



#### ▶ Ergebnis nach Branche



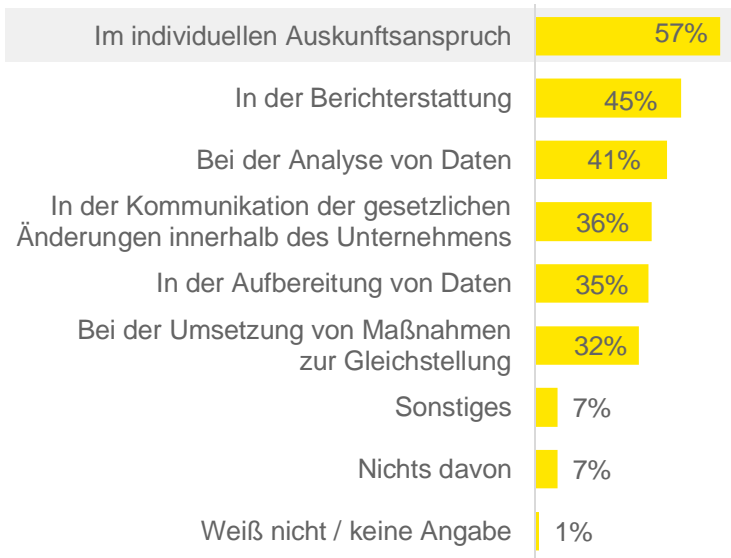
#### ▶ Ergebnis nach Unternehmensgröße



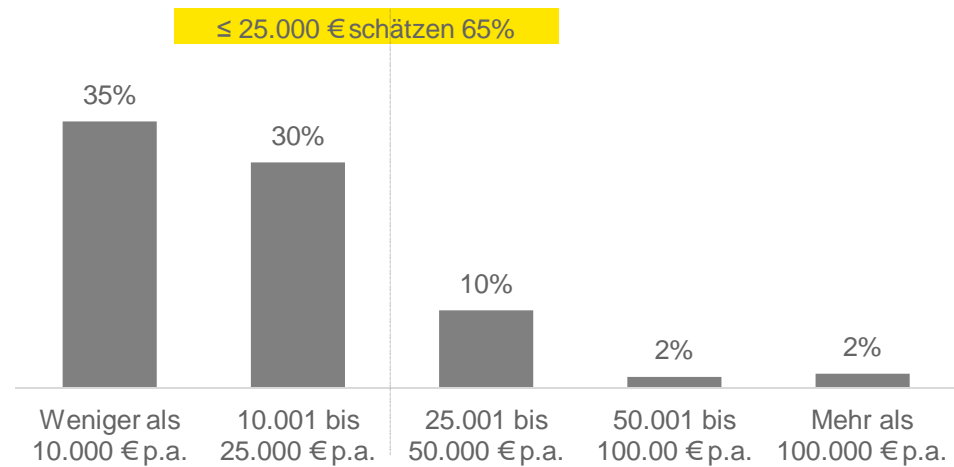
# Herausforderungen bei der Umsetzung

Die meisten Unternehmen haben noch keine Position identifiziert, die für die Umsetzung verantwortlich ist

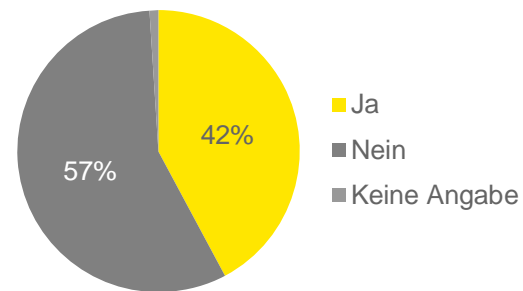
## Größte Herausforderung sehen die Unternehmen...



## Geschätzter finanzieller Aufwand?



## Ist bereits eine Position vorhanden, die die Tätigkeiten, die aus dem Gesetz resultieren übernehmen kann?





Anhang

# Anhang | Übersicht der Studie





# Anhang | PAS Reward (1/2)

---

Vor dem Hintergrund von u.a. Globalisierung, demographischem Wandel oder auch der Digitalisierung sehen Organisationen sowie HR-Abteilungen einer Vielzahl von neuen Herausforderungen entgegen. Um unter den neuen Anforderungen immer komplexerer Organisationsstrukturen sowie steigender Anforderungen der neuen Generation von Arbeitnehmern wettbewerbsfähig bleiben zu können, sind immer flexiblere Prozesse notwendig, um aktiv einen Mehrwert zu erbringen und Wert für das Unternehmen zu schaffen.

EY bietet Ihnen in diesem Zusammenhang flexible und nachhaltige Lösungen, um durch Ihre HR-Prozesse einen aktiven Mehrwert zu erreichen und die Potenziale Ihrer Mitarbeiter zur Erreichung Ihrer strategischen Ziele zu nutzen. Unsere Experten in allen relevanten Bereichen beraten Sie vollumfassend und sind in der Lage, Ihnen maßgeschneiderten Lösungen in Abstimmung zu Ihrer spezifischen Unternehmensstrategie zu bieten. Basierend auf unserer Erfahrung sowie unserem Expertenteam können wir Ihnen unsere Unterstützung in folgenden Themengebieten zur Verfügung stellen: Vorstands- und Mitarbeiter-/Führungskräftevergütung, Talent Management sowie betriebliche Altersversorgung und Transaktionsunterstützung.

## ► Vorstandsvergütung

Unser holistischer Ansatz im Bereich der Vergütungsberatung erstreckt sich auf die Gestaltung und Implementierung von kurz- und langfristigen Vergütungssystemen sowie die Unterstützung hinsichtlich Administration, Kommunikation und Prozessbegleitung. Zudem sieht sich der Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung zunehmend komplexer werdenden regulatorischen Anforderungen (z. B. DCGK, Aktionärsrechterichtlinie) und einem wachsenden öffentlichen Interesse ausgesetzt. Mit unserer weitreichenden Erfahrung im Bereich der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung können wir Ihnen u.a. bei der Erstellung von Angemessenheitsbeurteilungen oder der Ausgestaltung neuer Vergütungsplandesigns beratend zur Seite stehen.

## ► Mitarbeiter- und Führungskräftevergütung

Die Mitarbeiter und Führungskräfte tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Um die Mitarbeitermotivation und -bindung zu erhöhen, steht Ihnen EY als kompetenter Ansprechpartner zur Seite. Dazu analysieren wir Ihr bestehendes Vergütungssystem. Bestandteil dieser Analyse ist die Untersuchung hinsichtlich des Bestehens geschlechtsspezifischer Lohngefälle. Der Schwerpunkt unserer Beratungstätigkeit liegt dabei auf der Erläuterung von geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern sowie der Beratung hinsichtlich der Realisierung von Lohngleichheit. Darüber hinaus beinhaltet unser Angebotsportfolio die Entwicklung eines auf Ihre Anforderungen zugeschnittenen Vergütungssystems.

# Anhang | PAS Reward (2/2)

---

## ▶ Talent Management

Der HR-Bereich sieht sich vermehrt im Spannungsfeld politischer, ökonomischer, sozio-kultureller und technologischer Herausforderungen. Um unter diesen Bedingungen geeignete Talente zu gewinnen, langfristig an das Unternehmen zu binden und weiterzuentwickeln, bedarf es einer maßgeschneiderten Talentstrategie. Unser erfahrenes Team bietet Ihnen Unterstützung bei allen Aspekten hinsichtlich der Bildung und Implementierung eines optimalen Talent-Pools. Dieser wird mit Ihrer Strategie abgestimmt und unterstützt im Idealfall die Realisierung der Geschäftsstrategie.

## ▶ Betriebliche Altersversorgung

Im Rahmen der Personalarbeit, insbesondere im Bereich der Vorstands- und Führungskräftevergütung, sind betriebliche Altersversorgungssysteme nach wie vor von Bedeutung. Die Komplexität dieser Systeme sowie die Vielzahl an Ausgestaltungsmöglichkeiten erfordern einen kompetenten Ansprechpartner zur Entwicklung einer für Sie maßgeschneiderten Lösung. Unsere Experten beraten Sie daher gerne in allen Fragen vom Design über die Finanzierung bis hin zur Administration betrieblicher Altersversorgungssysteme. Darüber hinaus unterstützen wir Sie in der Bilanzierung und Bewertung sowie im Bereich des Risikomanagements.

## ▶ Transaktionen

Um effizient und wachstumsstark agieren zu können, unterliegen die strategischen und nichtstrategischen Geschäftsfelder einer dynamischen Anpassung. EY unterstützt Sie daher bei der HR und Pension Due Diligence im Rahmen von An- und Verkäufen von Unternehmen. Darüber hinaus begleiten wir Sie beim Ausbau Ihrer Wettbewerbsvorteile im Rahmen von Pre- und Post-Merger Integrationsprojekten, Carve-outs, Divestitures sowie Joint Venture Services.

# EY Ansprechpartner



**Karl Wirth**  
Partner | People Advisory Services

Telefon +49 6196 996 24641  
Mobil +49 160 939 24641  
Telefax +49 181 3943 24641  
karl.wirth@de.ey.com  
www.de.ey.com

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Mergenthalerallee 3-5  
65760 Eschborn/Frankfurt/M.



www.de.ey.com



**Dr. Henning Curti**  
Executive Director | People Advisory Services

Telefon +49 40 36132 26857  
Mobil +49 160 939 26857  
Telefax +49 181 3943 26857  
henning.curti@de.ey.com  
www.de.ey.com

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Rothenbaumchaussee 78  
20148 Hamburg



www.de.ey.com



**Yulia Luzhkova**  
Senior Manager | People Advisory Services

Telefon +6196 996 12789  
Mobil +49 160 939 12789  
Telefax +49 181 3943 12789  
yulia.luzhkova@de.ey.com  
www.de.ey.com

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Mergenthalerallee 3-5  
65760 Eschborn/Frankfurt/M.



www.de.ey.com



**Jörg Wenzel**  
Senior Manager | People Advisory Services

Telefon +6196 996 19681  
Mobil +49 160 939 19681  
Telefax +49 181 3943 19681  
joerg.wenzel@de.ey.com  
www.de.ey.com

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Mergenthalerallee 3-5  
65760 Eschborn/Frankfurt/M.



www.de.ey.com



Vielen Dank!

**Die globale EY-Organisation im Überblick**

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter [www.ey.com](http://www.ey.com).

In Deutschland ist EY an 21 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Präsentation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2017 Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
All Rights Reserved.

ED None

**[www.de.ey.com](http://www.de.ey.com)**

