

Entgelttransparenzgesetz im Realitätscheck:

Wie Mitarbeiter das neue Gesetz nutzen wollen.

Februar 2018

Entgelttransparenzgesetz im Realitätscheck

Zur Methodik der Studie

Inhalt:

- ▶ Die vorliegende Studie gibt einen Einblick darüber, inwieweit das neue Entgelttransparenzgesetz bei Arbeitnehmern bekannt ist und akzeptiert wird.

Methode:

- ▶ Online-Befragung auf Basis eines vollstrukturierten Fragebogens

Stichprobe:

- ▶ N = 979 mit angestellten Fach- und Führungskräften deutscher Unternehmen ab 200 Mitarbeitern

Erhebungszeitraum:

- ▶ 13. bis 22. Februar 2018

Entgelttransparenzgesetz im Realitätscheck

Inhalt

Inhalt:

- ▶ Management Summary Seite 4

Ergebnisse:

- ▶ 1. Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes Seite 7
- ▶ 2. Zur Notwendigkeit des neuen Gesetzes Seite 18
- ▶ 3. Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes Seite 24
- ▶ 4. Statistik Seite 32

Entgelttransparenzgesetz im Realitätscheck

Management Summary

► **Entgeltgleichheitsgesetz und die Folgen**

Mit dem Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen hat die Bundesregierung ein Gesetz auf den Weg gebracht, das die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern schließen und mehr Transparenz in die Entgeltstrukturen der Unternehmen bringen soll. Seit dem 6. Januar 2018 haben Angestellte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten die Möglichkeit, die Offenlegung von betrieblichen Entgeltregelungen zu verlangen. Sowohl Unternehmen als auch deren Mitarbeiter sind allerdings noch sehr zögerlich, wenn es darum geht, von den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten Gebrauch zu machen.

► **Beschäftigte wünschen sich mehr Informationen**

Vor allem mit Informationen zu diesem Gesetz scheinen sich die Unternehmen bislang noch zurück zu halten. Zwar ist knapp der Hälfte der befragten Fach- und Führungskräfte das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen bereits bekannt (S. 8), jedoch sind es eher Mitarbeiter in Führungspositionen, die darüber informiert sind (S. 9). Darüber hinaus findet eine innerbetriebliche Kommunikation über interne Medien, Betriebsrat oder einen Gleichstellungsbeauftragten eher selten statt. Die meisten Angestellten haben sich in klassischen Medien über dieses Gesetz informiert (S. 10).

Entgelttransparenzgesetz im Realitätscheck

Management Summary

Die Folge: Ein Viertel der befragten Fach- und Führungskräfte weiß nicht, dass sie mit diesem Gesetz einen individuellen Auskunftsanspruch über die Gehaltsstrukturen in ihrem Betrieb geltend machen können. Die relevanten Vergütungsrichtlinien oder Kriterien und Verfahren zur Bestimmung des Gehalts sind nur etwa jedem dritten Angestellten bekannt (S. 14). Vor allem Fachkräfte würden sich hier mehr Informationen zu dem neuen Gesetz wünschen (S. 13).

Um der Auskunftspflicht gegenüber Mitarbeitern zukünftig nachkommen zu können, müssen Unternehmen ein entsprechendes Stellenbewertungssystem etablieren. Ob bzw. dass es in ihrem Unternehmen ein solches System gibt, weiß lediglich ein Viertel der befragten Arbeitnehmer (S. 14). Aber auch in Unternehmen, in denen ein solches Stellenbewertungssystem existiert, wissen zwei Drittel der Beschäftigten nicht, wie ihre Stelle in diesem System eingeordnet ist (S. 16).

► **Beschäftigte sehen mehr Nachteile**

Obwohl knapp die Hälfte der befragten Fach- und Führungskräfte glaubt, dass Männer in ihrem direkten Arbeitsumfeld in gleicher Position mehr verdienen als Frauen (S. 19), stehen die meisten diesem neuen Gesetz skeptisch gegenüber. 40 Prozent sind der Meinung, eine vollständige Lohntransparenz würde zu Neid und Unruhe im Unternehmen führen. Lediglich etwas über 30 Prozent erhoffen sich davon mehr Gerechtigkeit und Zufriedenheit (S. 22).

Entgelttransparenzgesetz im Realitätscheck

Management Summary

Nur etwa jeder achte der befragten Angestellten möchte seinen individuellen Auskunftsanspruch zukünftig geltend machen (S. 25). Hier ist es vor allem die Neugier, die dazu motiviert (S. 27). Die Vermutung, schlechter bezahlt zu werden als Kollegen des anderen Geschlechts, wird dagegen eher von Frauen geäußert (S. 28).

Rund 50 Prozent wollen lieber davon absehen, Informationen zur Festlegung ihres Entgelts einzufordern (S. 25). Viele Mitarbeiter glauben, dass sich daraus Nachteile für sie ergeben (S. 29). In erster Linie befürchten sie verstärkten Druck seitens des Vorgesetzten. Aber auch geringere zukünftige Entwicklungschancen sind ein Grund, sich von diesem Auskunftsanspruch zu distanzieren (S.31).

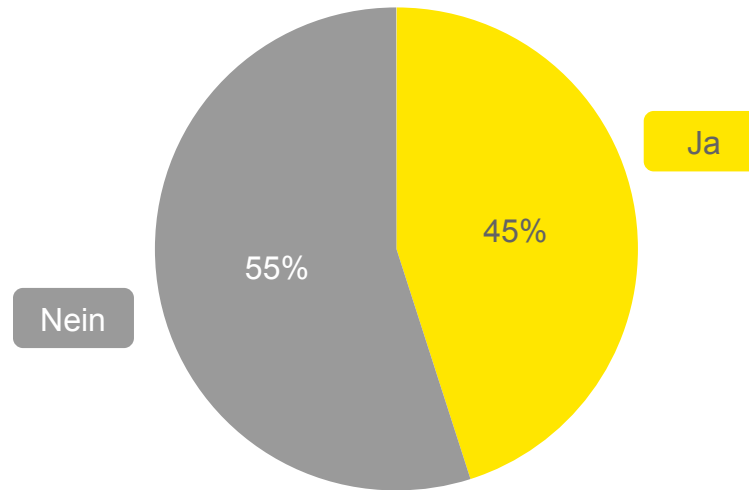
1.

Zur Bekanntheit des neuen
Gesetzes

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 1: Ist Ihnen das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen bereits bekannt (auch Entgeltgleichheits-, Entgelttransparenzgesetz oder Gesetz zu Equal Pay genannt)?



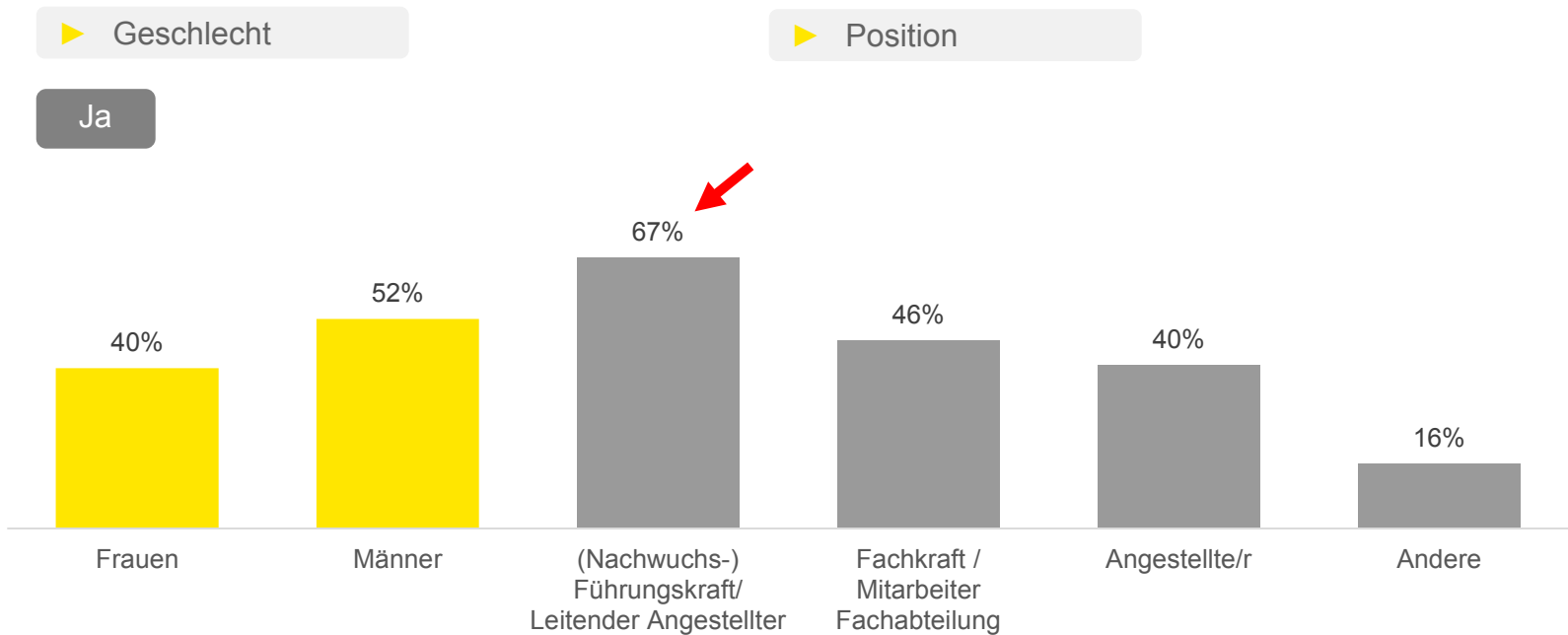
- ▶ Knapp die Hälfte der befragten Fach- und Führungskräfte kennt das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen bereits.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 1: Ist Ihnen das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen bereits bekannt (auch Entgeltgleichheits-, Entgelttransparenzgesetz oder Gesetz zu Equal Pay genannt)?



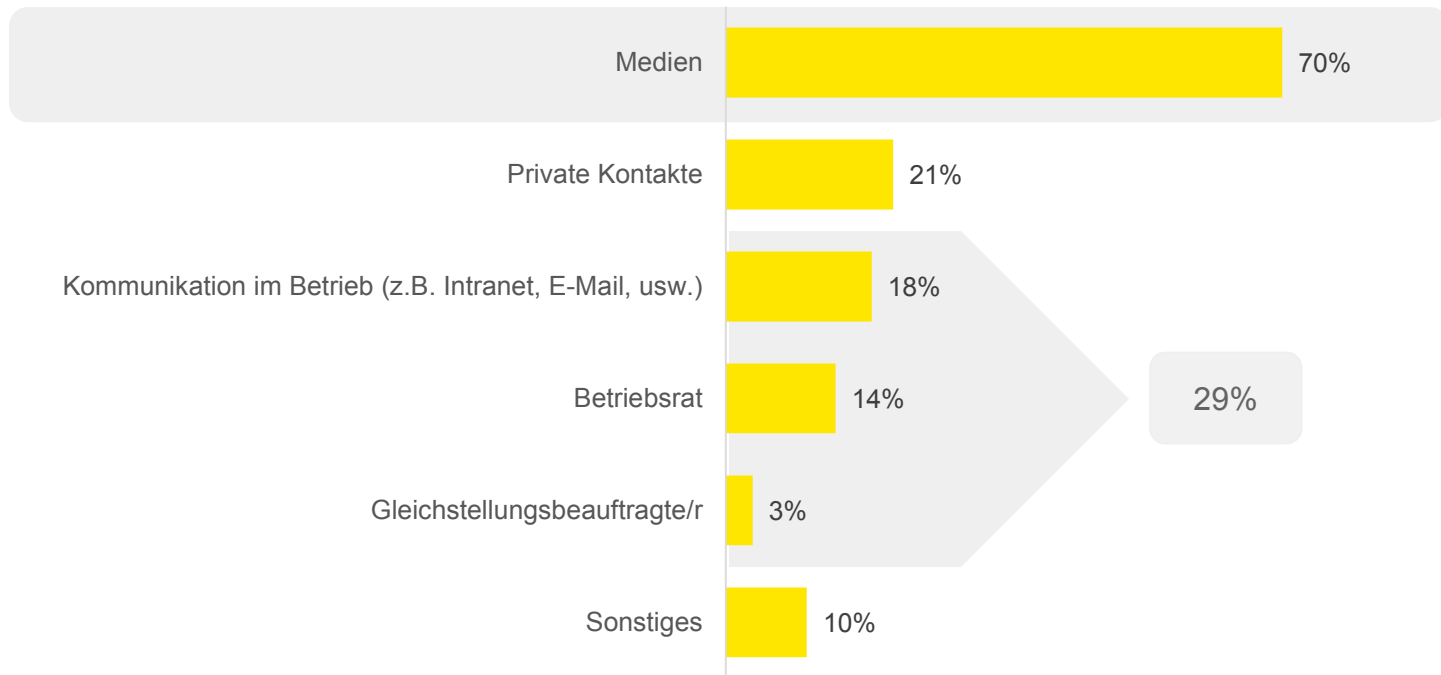
▶ Vor allem bei Führungskräften ist das neue Entgelttransparenzgesetz bekannt.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 2: In welchen der folgenden Quellen haben Sie sich über das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen informiert?



► Medien sind die Hauptinformationsquellen, wenn es um Informationen zu dem neuen Gesetz geht.

Basis: Befragten, denen das Gesetz bekannt ist, N = 441 (Mehrfachnennung)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 2: In welchen der folgenden Quellen haben Sie sich über das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen informiert?

	Gesamt	Alter				
		18 bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 bis 59 Jahre	60 Jahre und älter
Basis (N)	441	73	120	110	115	23
Medien	70%	67%	62%	71%	79%	74%
Private Kontakte	21%	26%	18%	21%	21%	26%
Kommunikation im Betrieb (z.B. Intranet, E-Mail, usw.)	18%	30%	20%	20%	9%	13%
Betriebsrat	14%	14%	15%	16%	8%	26%
Gleichstellungsbeauftragte/r	3%	5%	5%	3%	2%	0%
Sonstiges	10%	7%	12%	12%	9%	13%

► Jüngere haben sich vergleichsweise häufig in ihrem Betrieb über das Entgelttransparenzgesetz informiert.

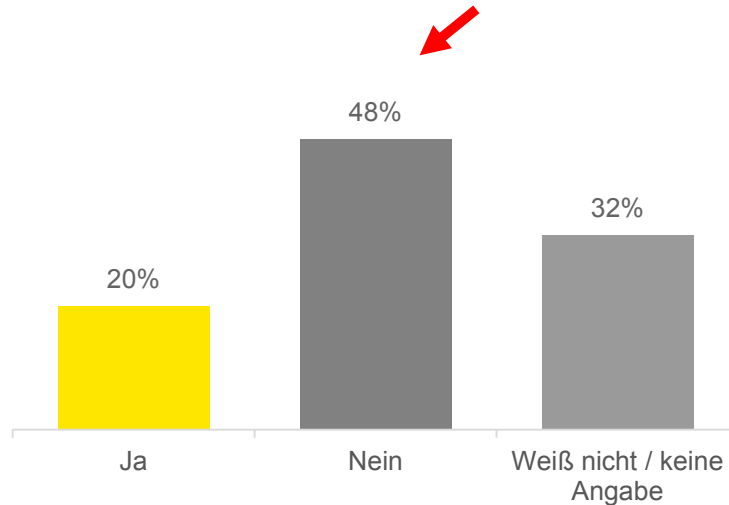
Basis: Befragten, denen das Gesetz bekannt ist, N = 441 (Mehrfachnennung)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes

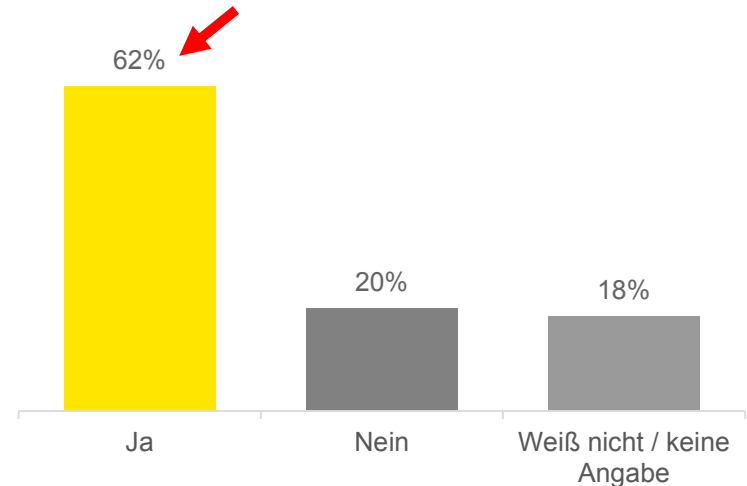


Frage 3: Wie wird in Ihrem Unternehmen mit dem Thema Entgeltgleichheit umgegangen?

▶ Mit dem Thema Entgeltgleichheit wird offen in meinem Unternehmen umgegangen.



▶ Ich wünsche mir mehr Informationen und Erläuterungen zum Gesetz durch meinen Arbeitgeber.



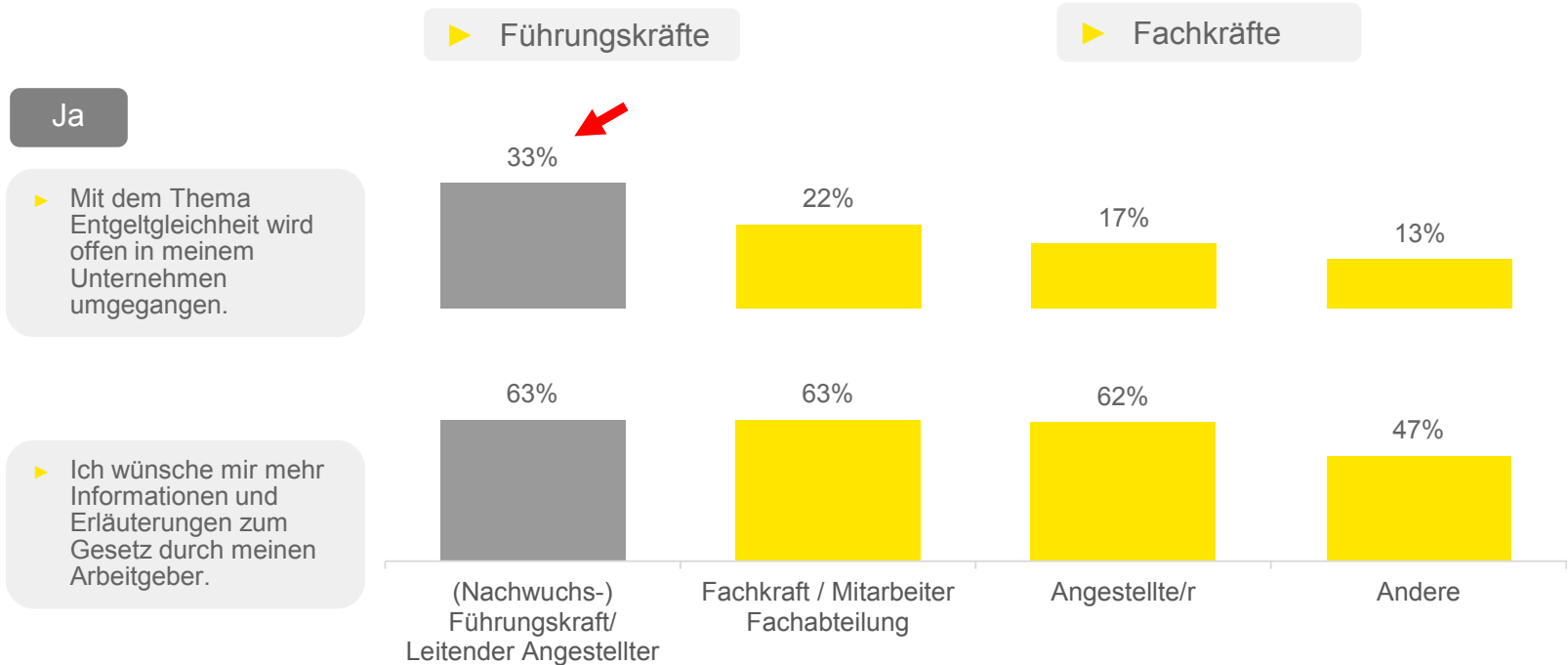
▶ In etwa jedem zweiten Unternehmen wird nicht offen mit dem Thema Entgeltgleichheit umgegangen. Mehr als 60 Prozent der Angestellten wünschen sich mehr Informationen und Erläuterungen zum Gesetz.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Skala)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 3: Wie wird in Ihrem Unternehmen mit dem Thema Entgeltgleichheit umgegangen?



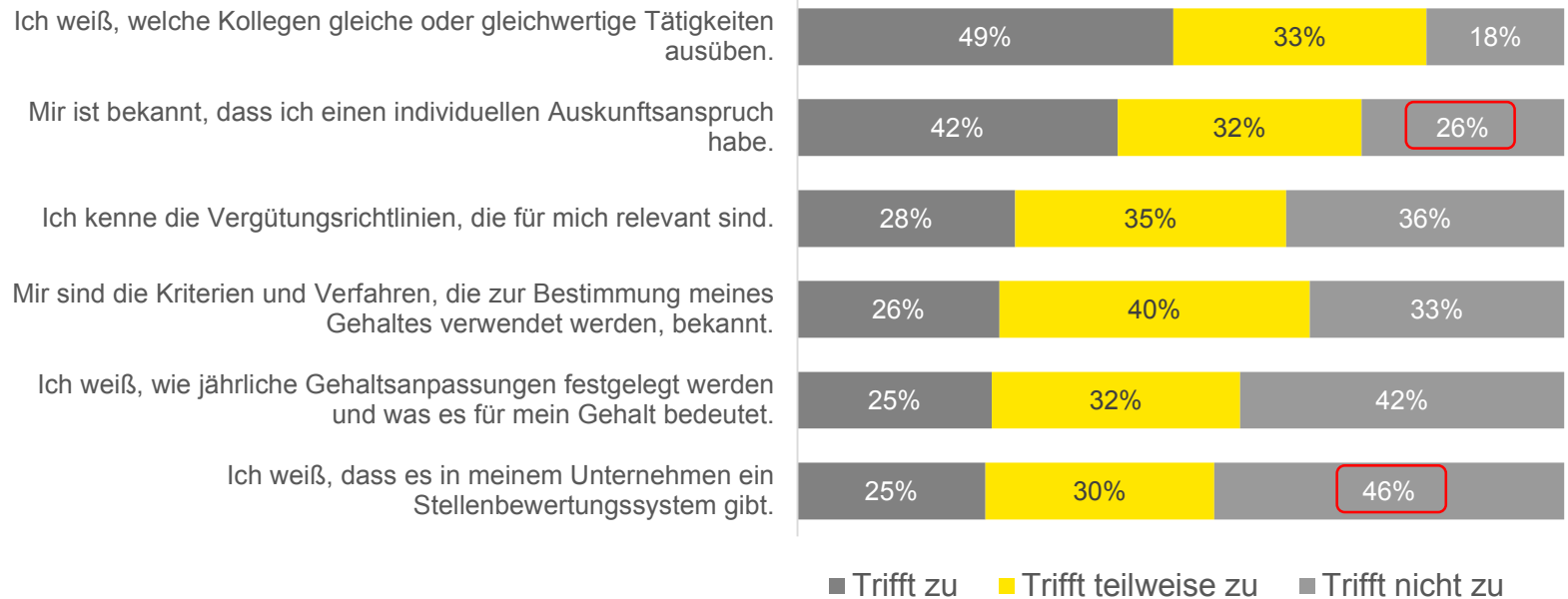
▶ Vor allem Mitarbeiter in Führungspositionen sagen, in ihrem Unternehmen werde offen mit dem Thema Entgelttransparenz umgegangen.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Skala)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 4: Unabhängig davon, ob Ihnen das Gesetz bereits bekannt ist oder nicht, inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?



- ▶ Jeder vierte der befragten Fach- und Führungskräfte weiß nicht, dass er einen individuellen Auskunftsanspruch hat. Fast jedem Zweiten ist nicht bekannt, dass es in seinem Unternehmen ein Stellenbewertungssystem gibt.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Skala)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 4: Unabhängig davon, ob Ihnen das Gesetz bereits bekannt ist oder nicht, inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	Gesamt	Altersgruppen				
		18 bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 bis 59 Jahre	60 Jahre und älter
Basis (N)	979	181	253	231	259	24
Ich weiß, welche Kollegen gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben.	49%	52%	49%	44%	49%	56%
Mir ist bekannt, dass ich einen individuellen Auskunftsanspruch habe.	42%	38%	40%	44%	43%	47%
Ich kenne die Vergütungsrichtlinien, die für mich relevant sind.	28%	20%	28%	27%	33%	42%
Mir sind die Kriterien und Verfahren, die zur Bestimmung meines Gehaltes verwendet werden, bekannt.	26%	24%	25%	24%	29%	44%
Ich weiß, wie jährliche Gehaltsanpassungen festgelegt werden und was es für mein Gehalt bedeutet.	25%	24%	24%	21%	28%	42%
Ich weiß, dass es in meinem Unternehmen ein Stellenbewertungssystem gibt.	25%	28%	23%	22%	21%	44%

▶ Ältere wissen tendenziell besser über die Vergütungsrichtlinien in ihrem Unternehmen Bescheid.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Skala)

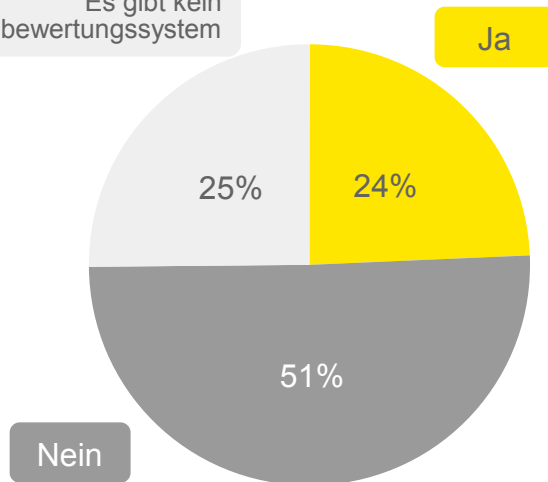
Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



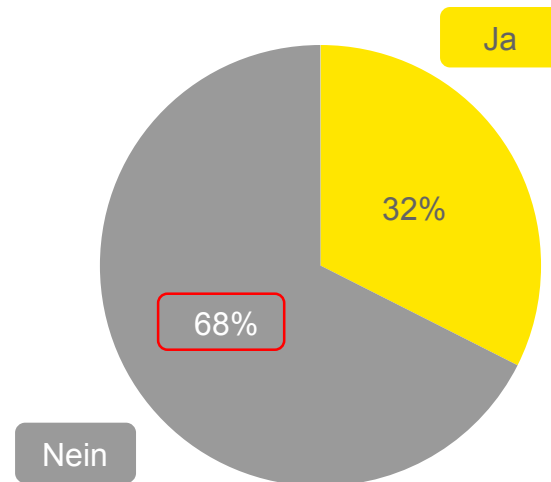
Frage 5: Wissen Sie, wie Ihre Stelle in dem Stellenbewertungssystem in Ihrem Unternehmen eingeordnet ist?

▶ Alle Befragten:

Es gibt kein Stellenbewertungssystem



▶ Befragte, in deren Unternehmen es ein Stellenbewertungssystem gibt:



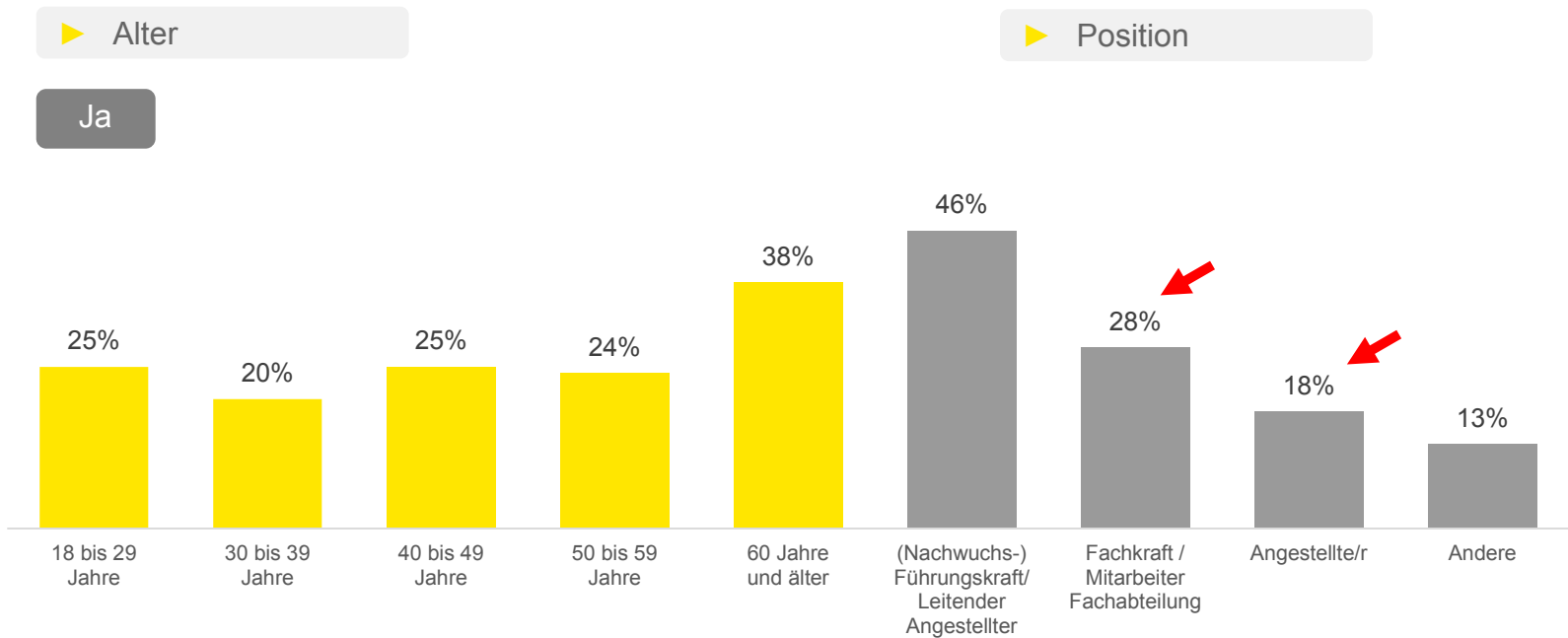
▶ Zwei Drittel der Fach- und Führungskräfte wissen nicht, wie ihre Stelle in dem Stellenbewertungssystem ihres Unternehmens eingeordnet ist.

Basis: Alle Befragten, N = 979 / Befragte, in deren Unternehmen es ein Stellenbewertungssystem gibt, N = 733 (Nur eine Nennung)

Kapitel 1: Zur Bekanntheit des neuen Gesetzes



Frage 5: Wissen Sie, wie Ihre Stelle in dem Stellenbewertungssystem in Ihrem Unternehmen eingeordnet ist?



► Nicht einmal jede dritte Fachkraft weiß, wie ihre Stelle im Unternehmen bewertet wird.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

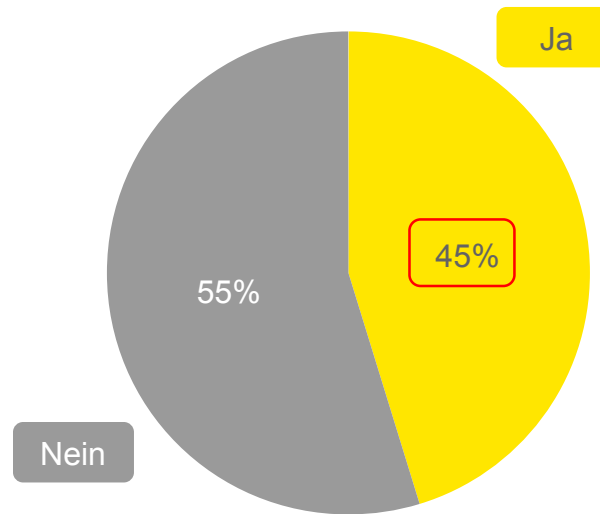
2.

Zur Notwendigkeit des neuen
Gesetzes

Kapitel 2: Zur Notwendigkeit des neuen Gesetzes



Frage 10: Glauben Sie, dass in Ihrem direkten Arbeitsumfeld Frauen weniger verdienen als Männer in gleicher Position?



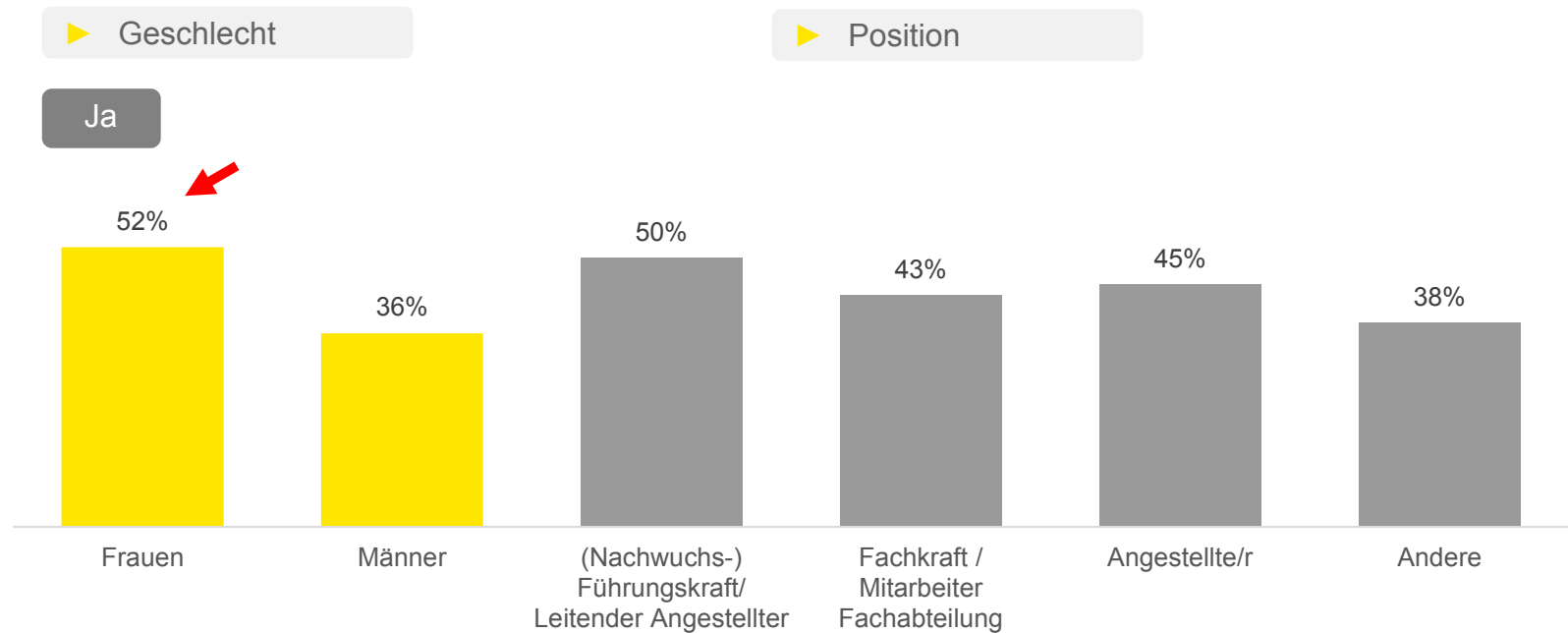
- ▶ Knapp die Hälfte der Fach- und Führungskräfte glaubt, dass Männer in ihrem direkten Arbeitsumfeld in gleicher Position mehr verdienen als Frauen.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 2: Zur Notwendigkeit des neuen Gesetzes



Frage 10: Glauben Sie, dass in Ihrem direkten Arbeitsumfeld Frauen weniger verdienen als Männer in gleicher Position?



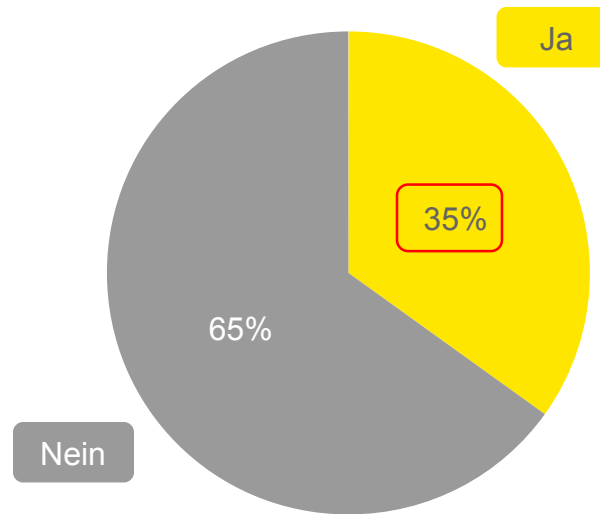
► Insbesondere weibliche Angestellte vermuten ein ungleiches Gehaltsgefüge zwischen den Geschlechtern.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 2: Zur Notwendigkeit des neuen Gesetzes



Frage 11: Wissen Sie, wie viel Ihre direkten Kollegen und Kolleginnen verdienen?



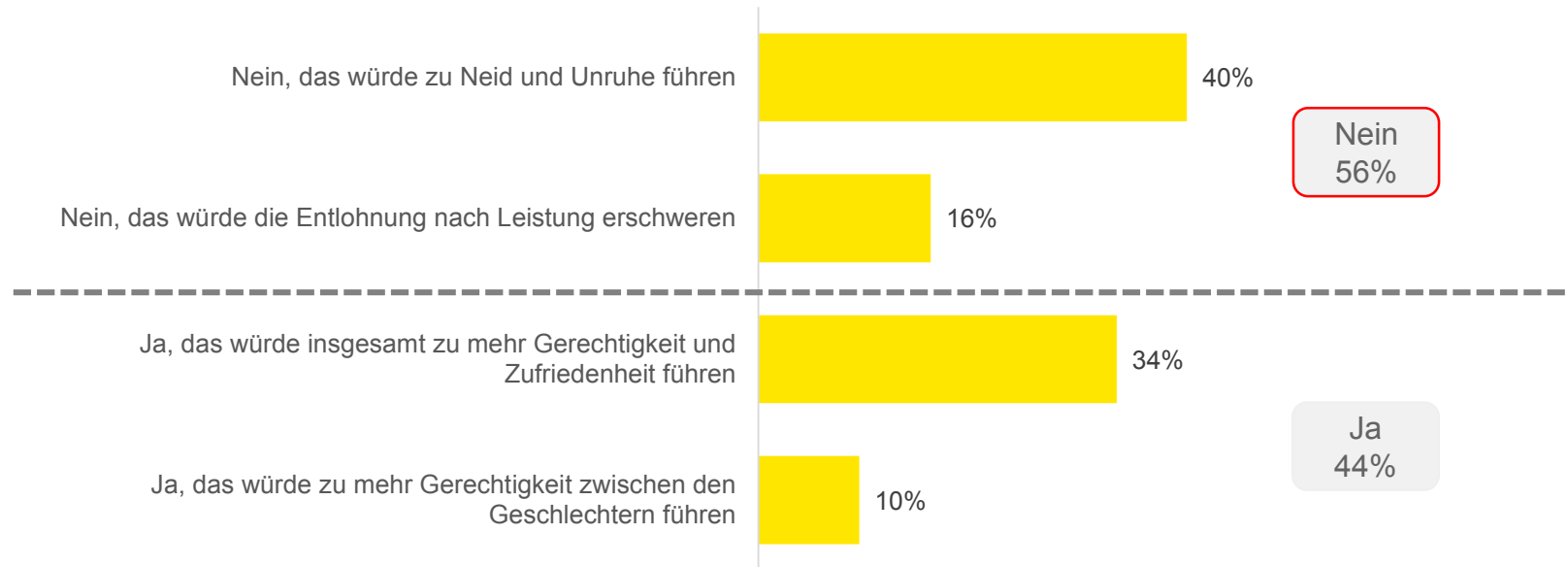
- ▶ Etwa jeder dritte Angestellte kennt die Höhe des Gehalts seiner direkten Kolleginnen und Kollegen.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 2: Zur Notwendigkeit des neuen Gesetzes



Frage 12: Denken Sie, die vollständige Lohntransparenz im Unternehmen wäre sinnvoll? Also: Jeder kennt das Gehalt seiner Kollegen?



► Die meisten Fach- und Führungskräfte halten eine vollständige Lohntransparenz in ihrem Unternehmen nicht für sinnvoll. Vor allem würde es zu Neid und Unruhe führen.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 2: Zur Notwendigkeit des neuen Gesetzes



Frage 12: Denken Sie, die vollständige Lohntransparenz im Unternehmen wäre sinnvoll? Also: Jeder kennt das Gehalt seiner Kollegen?

	Gesamt	Altersgruppen					Position			
		18 bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 bis 59 Jahre	60 Jahre und älter	(Nachwuchs-) Führungskräfte/ Leitender Angestellter	Fachkraft/ Mitarbeiter Fachabteilung	Angestellte/r	Andere
Basis (N)	979	181	253	231	259	55	145	259	543	32
Ja, das würde zu mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern führen	10%	11%	11%	8%	8%	9%	12%	12%	7%	19%
Ja, das würde insgesamt zu mehr Gerechtigkeit und Zufriedenheit führen	34%	30%	33%	32%	36%	49%	34%	37%	33%	22%
Ja	44%	41%	44%	40%	44%	58%	46%	49%	40%	41%
Nein, das würde die Entlohnung nach Leistung erschweren	16%	17%	15%	19%	16%	9%	26%	18%	13%	9%
Nein, das würde zu Neid und Unruhe führen	40%	41%	42%	41%	40%	33%	28%	33%	47%	50%
Nein	56%	58%	57%	60%	56%	42%	54%	51%	60%	59%

► Vollständige Lohntransparenz wird am ehesten von älteren Mitarbeitern befürwortet.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

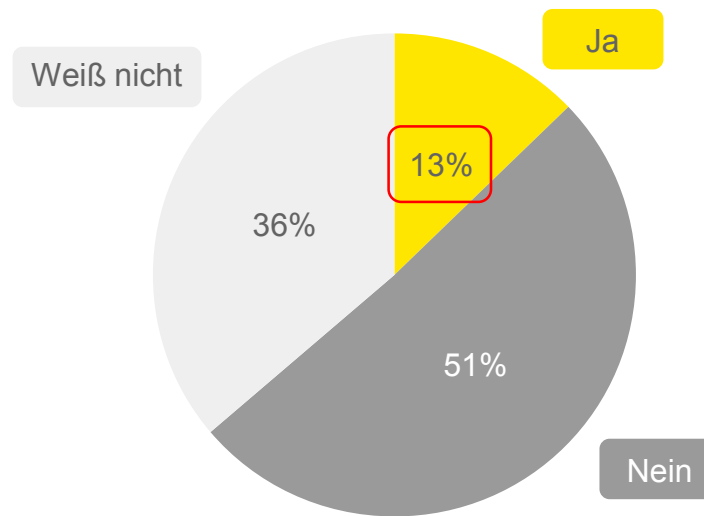
3.

Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes

Kapitel 3: Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes



Frage 6: Haben Sie in nächster Zeit geplant bzw. überlegen Sie, Ihren individuellen Auskunftsanspruch geltend zu machen?



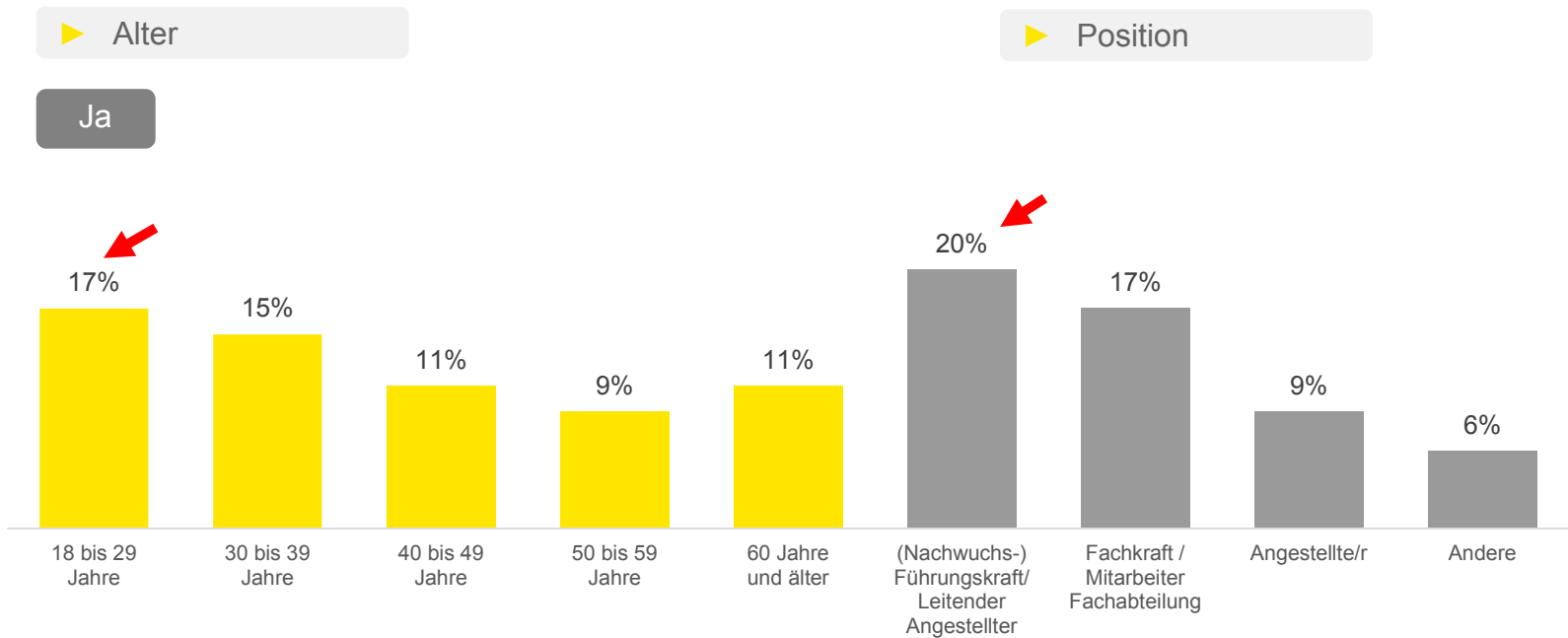
- ▶ Nur etwa jeder achte der befragten Angestellten möchte seinen individuellen Auskunftsanspruch zukünftig geltend machen.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 3: Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes



Frage 6: Haben Sie in nächster Zeit geplant bzw. überlegen Sie, Ihren individuellen Auskunftsanspruch geltend zu machen?



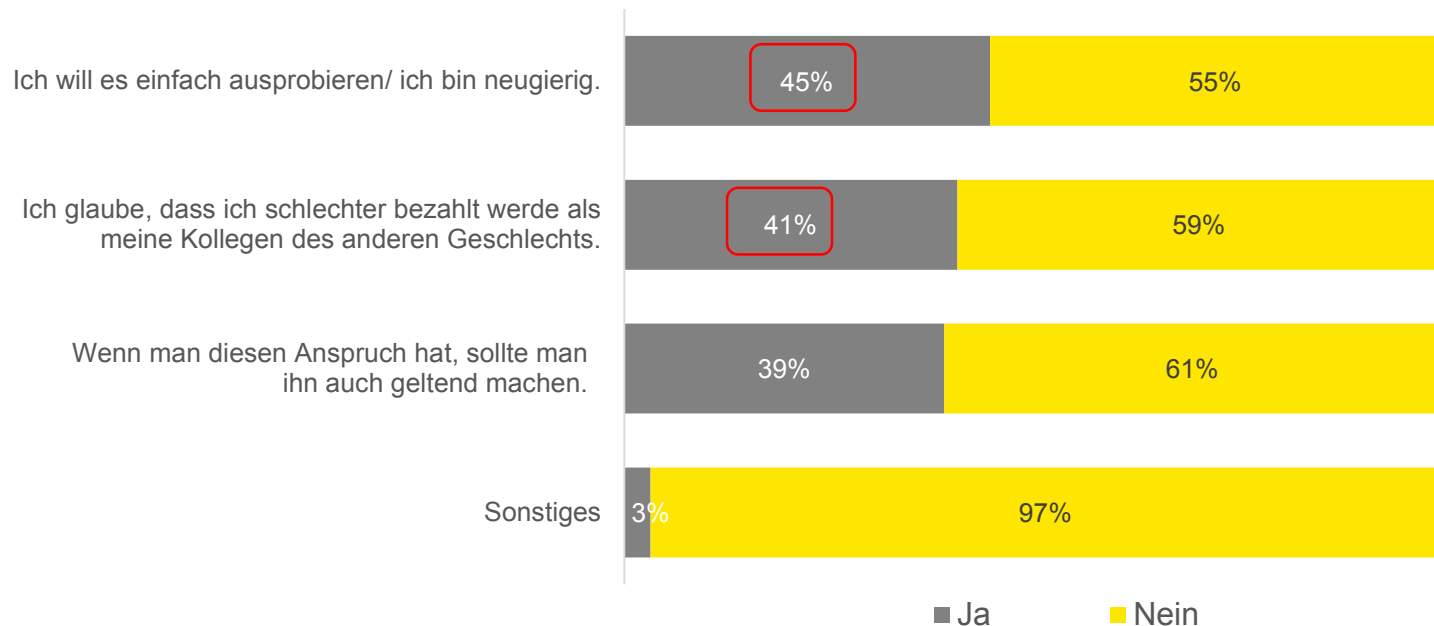
► Vor allem jüngere Arbeitnehmer und Führungskräfte wollen zukünftig von ihrem Recht Gebrauch machen.

Basis: Alle Befragten, N = 979 (Nur eine Nennung)

Kapitel 3: Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes



Frage 7: Was sind die Gründe dafür, dass Sie von Ihrem individuellen Auskunftsanspruch Gebrauch machen wollen?



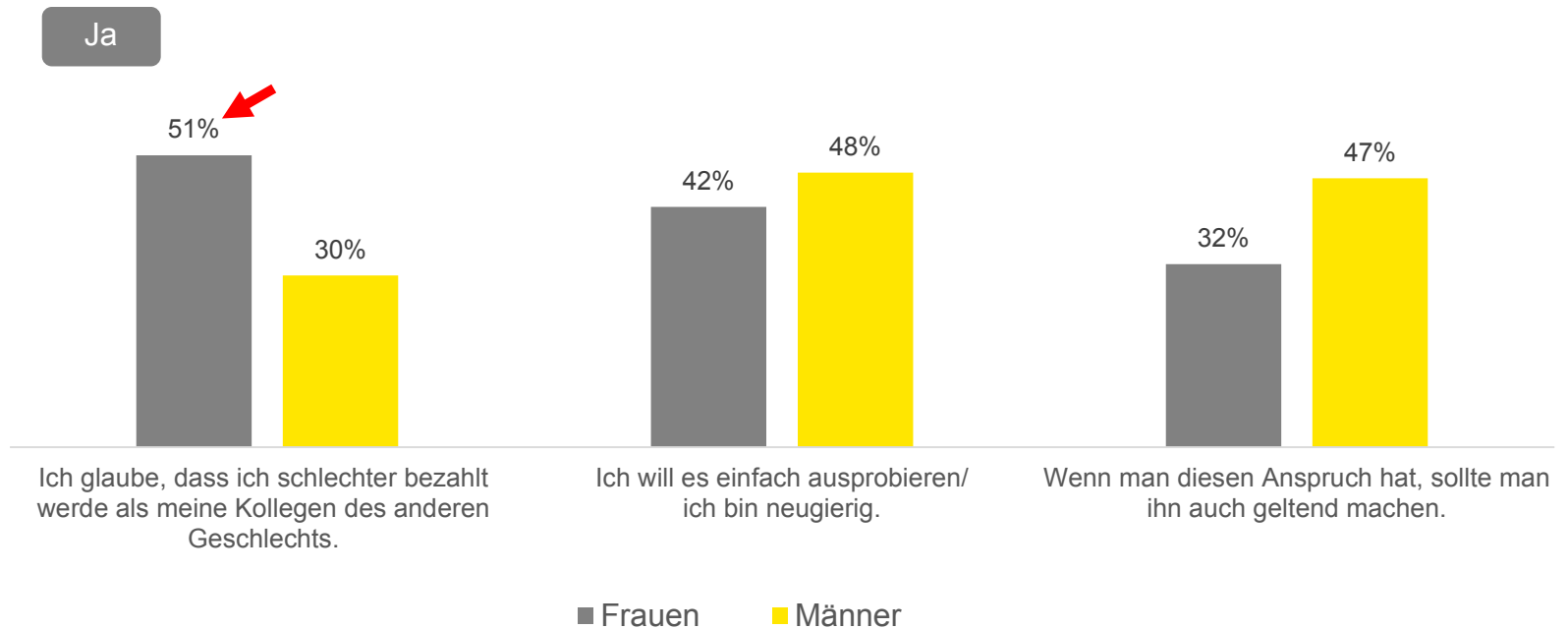
► Neugier ist die Hauptmotivation, individuelle Auskünfte zur Stellenbewertung einzuholen. Knapp 40 Prozent vermuten, schlechter bezahlt zu werden als die Kollegen des anderen Geschlechts.

Basis: Befragte, die von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch machen wollen, N = 125 (Skala)

Kapitel 3: Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes



Frage 7: Was sind die Gründe dafür, dass Sie von Ihrem individuellen Auskunftsanspruch Gebrauch machen wollen?



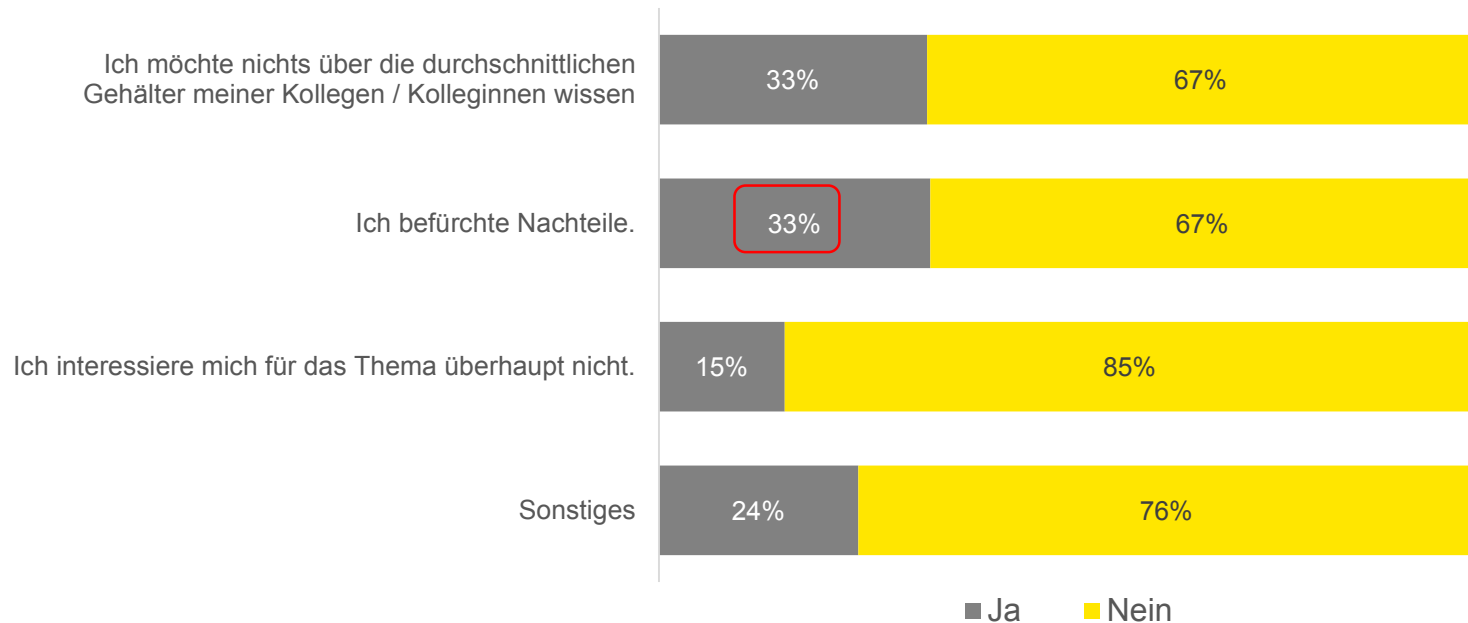
► Vor allem Frauen denken, dass sie schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen.

Basis: Befragte, die von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch machen wollen, N = 125 (Skala)

Kapitel 3: Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes



Frage 8: Warum möchten Sie keinen Auskunftsanspruch geltend machen?



► Jeder dritte Angestellte vermutet Nachteile, wenn er von seinem Auskunftsrecht Gebrauch machen würde.

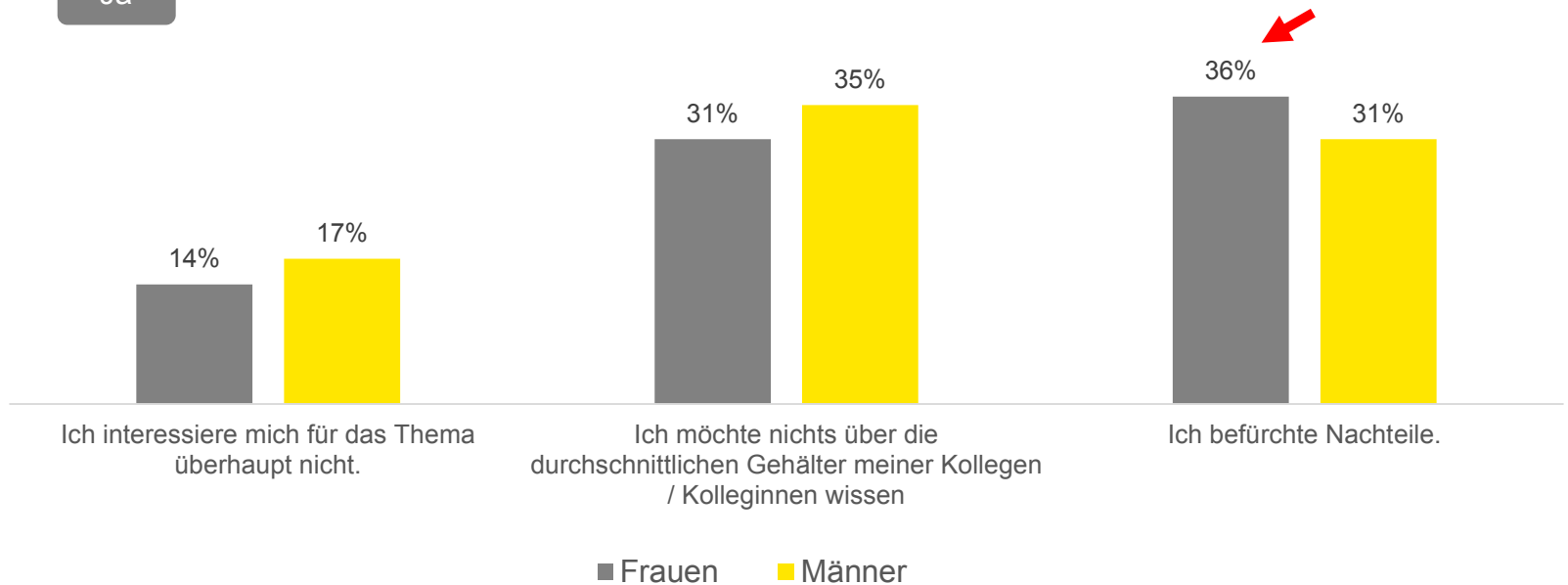
Basis: Befragte, die keinen Auskunftsanspruch geltend machen wollen N = 499 (Skala)

Kapitel 3: Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes



Frage 8: Warum möchten Sie keinen Auskunftsanspruch geltend machen?

Ja



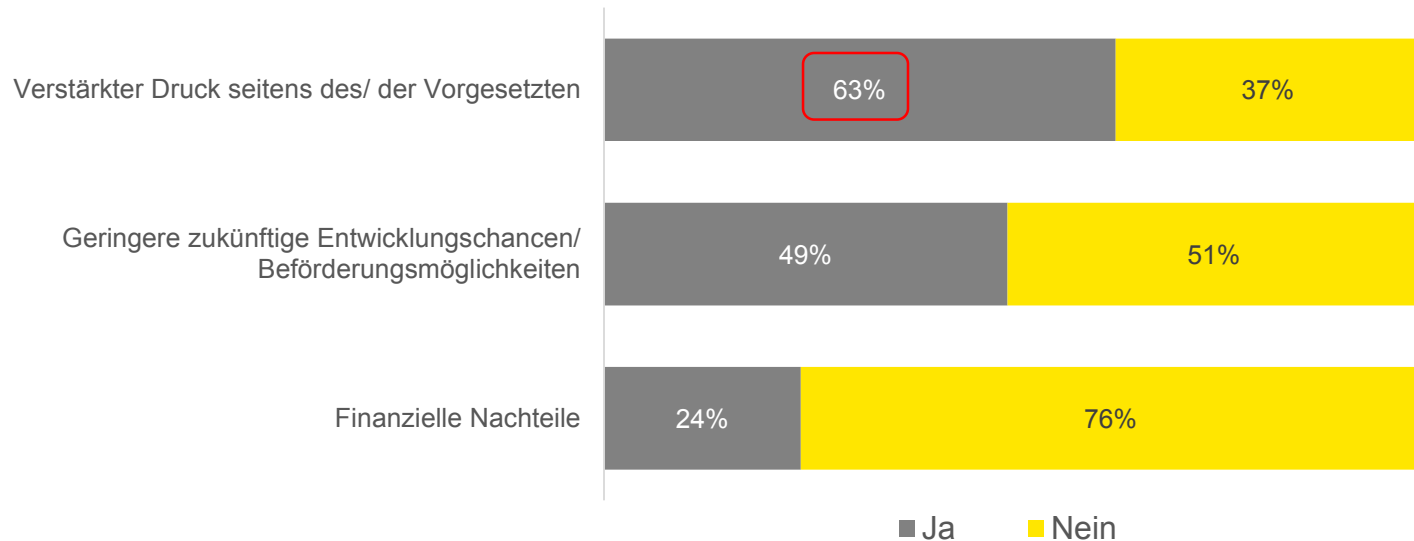
► Frauen sind besonders besorgt, dass sich für sie Nachteile ergeben.

Basis: Befragte, die keinen Auskunftsanspruch geltend machen wollen N = 499 (Skala)

Kapitel 3: Zur Akzeptanz des neuen Gesetzes



Frage 9: Welche Nachteile befürchten Sie, wenn Sie von Ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch machen?



► In erster Linie werden Nachteile durch einen verstärkten Druck seitens des Vorgesetzten befürchtet.

Basis: Befragte, die Nachteile befürchten N = 166 (Skala)

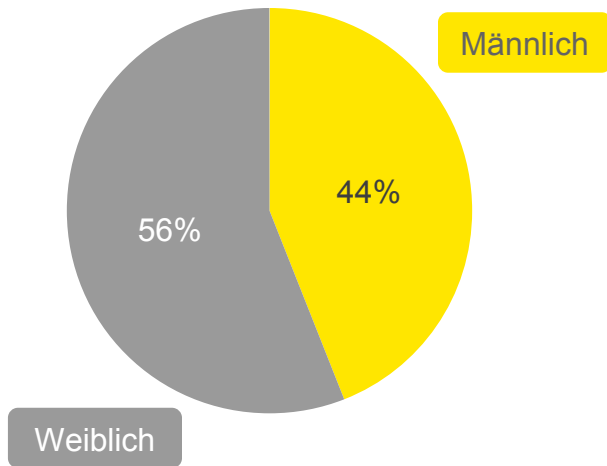
4.

Statistik

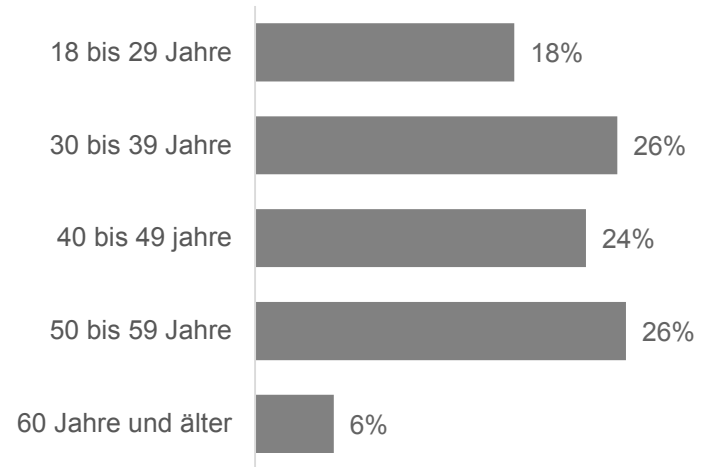
Kapitel 4: Statistik



Geschlecht



Bitte geben Sie Ihr Alter an.

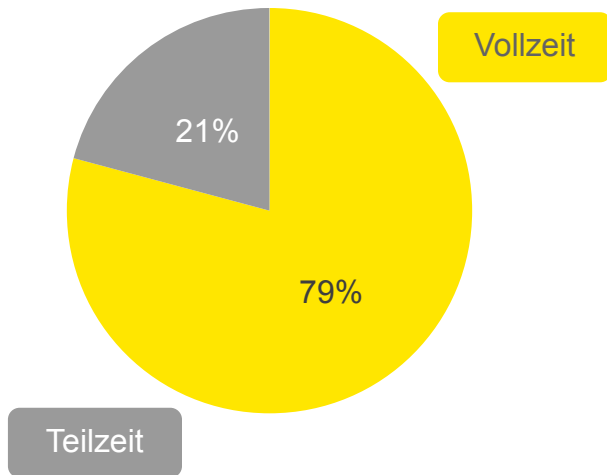


Basis: Alle Befragten, N = 979

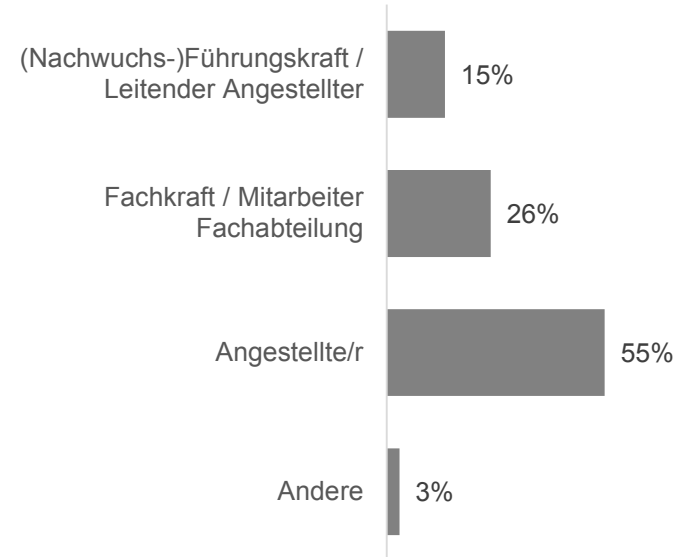
Kapitel 4: Statistik



In welchem Berufsverhältnis stehen Sie derzeit?



Welche der folgenden Antwortoptionen beschreibt Ihre Position in Ihrem Unternehmen am besten?

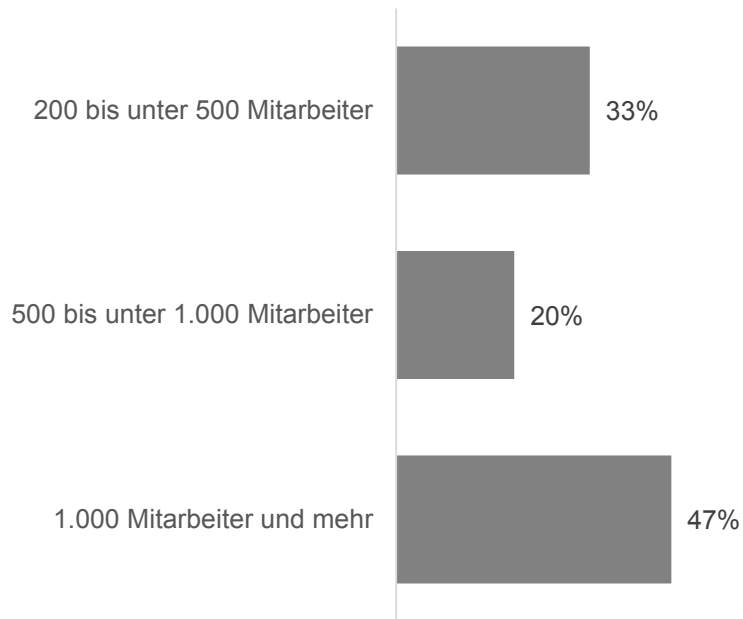


Basis: Alle Befragten, N = 979

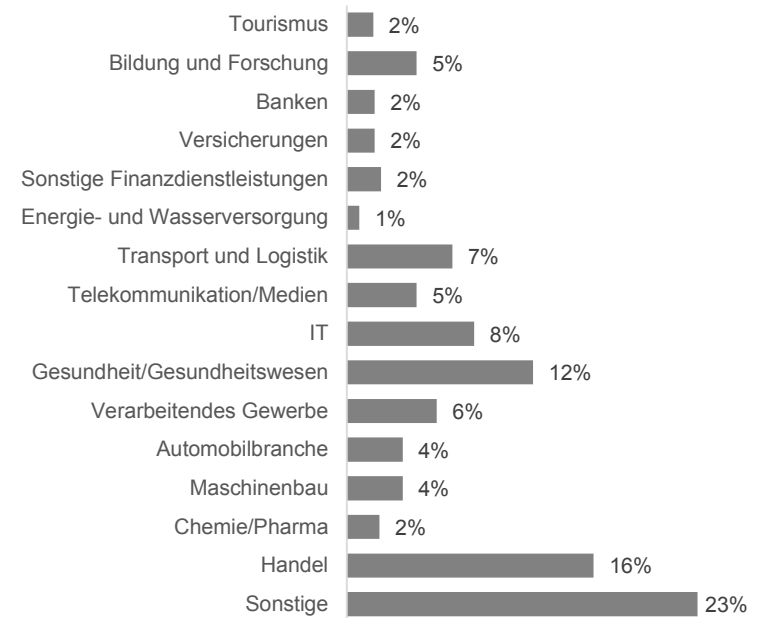
Kapitel 4: Statistik



Wie viele Mitarbeiter beschäftigt das Unternehmen, für das Sie tätig sind?



In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?



Basis: Alle Befragten, N = 979

EY Ansprechpartner



Karl Wirth
Partner | GSA Leader Reward
People Advisory Services

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

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

www.ey.com



Dr. Henning Curti
Executive Director | Reward
People Advisory Services

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

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Rothenbaumchaussee 78
20148 Hamburg

www.ey.com



Joerg Wenzel
Senior Manager | Reward
People Advisory Services

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

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

www.ey.com



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 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.

▪ 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, Divestures sowie Joint Venture Services.

Impressum

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Ernst & Young GmbH.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischer Form. Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.

Stand: 28. Februar 2018

Kontakt:

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Karl Wirth

Partner

Tel.: +49 6196 996 24641

mobile: +49 160 939 24641

Telefax: +49 181 3943 24641

E-Mail: Karl.wirth@de.ey.com
www.de.ey.com

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.

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

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

© 2018 Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

ED None

www.de.ey.com