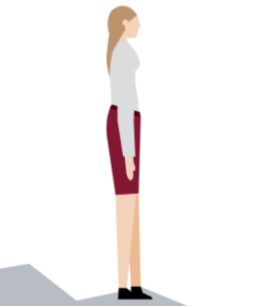
Lurse Pay Equity-Analyse

- Entgelttransparenz in Ihrem Unternehmen -

Lurse
A MRH Trowe Company

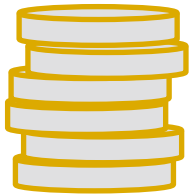


Die EU Entgelttransparenz-Richtlinie

Die EU-Richtlinie für **„gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“** trat im Juni 2023 in Kraft und muss innerhalb von drei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden.

Erste Berichtspflichten gelten voraussichtlich ab 2028 für das Jahr 2027.

Gender Pay Gap (GPG)



16 %
unbereinigter GPG



6 %
bereinigter GPG

- Gesamtmarkt Deutschland -

Quelle: Verdiensterhebung 2025. Statistisches Bundesamt

Für Unternehmen mit über 100 Beschäftigten **können zukünftig bei einem GPG (bereinigt) von über 5 % gesetzliche Ansprüche** wie z. B. Nachzahlungen oder Sanktionen drohen.

Lassen Sie sich Ihren **individuellen GPG** anhand des *Oaxaca-Blinder-Verfahrens** berechnen und machen Sie den ersten Schritt zur Schließung des Gender Pay Gaps und zur Erfüllung der Anforderungen der EU-Richtlinie.

Umfang unseres Angebots

- Der **Standard-Report** stellt spannende Erkenntnisse zu Lohngefällen dar
- Aufeinander aufbauend werden die Erkenntnisse in einem **gemeinsamen Präsentationstermin** als Report vorgestellt und anschließend übermittelt
- Im Falle eines erfolgreichen Ausgangs (Pay Gap liegt unter der Toleranzschwelle von 5 %) kann ein **Zertifikat für Werbezwecke** erworben werden
- Die Ergebnisse sind eine gute **Grundlage für weitere personalpolitische Diskussionen**
- Auf Wunsch unterstützt Lurse **bei der Ableitung von geeigneten Maßnahmen**



* Das Oaxaca-Blinder-Verfahren wird vom Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, für die GPG-Analyse angewendet

Lurse Pay Equity-Analyse

- Entgelttransparenz in Ihrem Unternehmen -

Lurse
A MRH Trowe Company





Der Weg zur Entgelttransparenz

LURSE PAY =QUITY CERTIFIED

1. Datenklärungsgespräch
2. Datenmeldung
3. Analyse & Reporterstellung
4. Zertifizierung
5. Ableitung von Maßnahmen
6. Implementierung der Maßnahmen

Weitere Leistungen

Um eine Analyse des Gender Pay Gaps durchführen zu können, müssen dem Gesetz entsprechende **Vergleichsgruppen** der Mitarbeitenden gebildet werden. Bei der **Schaffung dieser Grundlagen** unterstützt Lurse und berät Sie, die geeignetste Methode für Ihr Unternehmen zu finden.
Lurse bietet Ihnen eine **ganzheitliche Analyse** des Gender Pay Gaps in Ihrem Unternehmen an, sowie maßgeschneiderte Handlungsempfehlungen, um diesen nachhaltig zu reduzieren und mögliche Sanktionen oder gesetzliche Ansprüche abzuwenden.

Weitere Informationen zur Pay Equity-Analyse:
https://www.lurse.de/expertise/consulting/pay-equity

Melden Sie sich gerne für ein unverbindliches Gespräch:



Margarete Redlin
Senior Consultant

fon +49 (5258) 9818-10
email margarete.redlin@lurse.de



Sarah Weskamp
Senior Consultant

fon +49 (5258) 9818-34
email sarah.weskamp@lurse.de