Brücken bauen – globales Lohngefälle verringern

Lohngerechtigkeit im Fokus

Lassen Sie sich von komplexen Compliance-Anforderungen nicht aus der Ruhe bringen. UKG One View ist die Brücke, die Ihr Unternehmen zu mehr Transparenz und Lohngerechtigkeit führt. Vereinheitlichen Sie Gehaltsabrechnungsdaten aus unterschiedlichen Regionen und steuern Sie mit einer modernen globalen Gehaltsberichterstattung zuversichtlich in die Zukunft.

I Einführung in aktuelle EU-Richtlinien

Was sind CSRD und PTD?

CSRD*
(Corporate Sustainability Reporting Directive)

Verpflichtet Unternehmen zur Offenlegung ihrer ökologischen und sozialen Auswirkungen.

Ziel Förderung von Nachhaltigkeit, Transparenz und Verantwortung.

*CSRD: Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen

PTD*
(Pay Transparency Directive)

Verpflichtet Unternehmen zur Offenlegung von Gehaltsinformationen und Beseitigung von Lohngefällen.

Ziel Eliminierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, Stärkung der Beschäftigten, Förderung von Lohngerechtigkeit.

*PTD: Richtlinie zur Entgelttransparenz

II CSRD und PTD

Für wen gelten diese Richtlinien?

CSRD

- Unternehmen mit bedeutender Wirtschaftstätigkeit in der EU:
  - 250+ Beschäftigte
  - 40 Mio € + Umsatz
  - 20 Mio € + Vermögenswerte
- Gilt für Nicht-EU-Unternehmen mit Tochtergesellschaften oder Zweigniederlassungen, die die EU-Kriterien erfüllen.

PTD

- Unternehmen mit Sitz in der EU und mehr als 100 Beschäftigten.
- 100–149 Beschäftigte: Berichtspflicht alle 3 Jahre ab Juni 2031.
- 150–249 Beschäftigte: Berichtspflicht alle 3 Jahre.
- 250+ Beschäftigte: jährliche Berichtspflicht.

III CSRD und PTD

Compliance-Fristen

CSRD*

2024+	Gilt für Geschäftsjahre ab 2024 für Unternehmen, die der NFRD-Richtlinie unterliegen
2025	Für andere große Unternehmen
2026	Für börsennotierte KMU

*Derzeit ist eine Fristverlängerung im Gespräch. Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Europäischen Kommission[1].

PTD

2026	Tritt im Juni 2026 in Kraft
2027	Erste Berichtspflicht beginnt

IV Zentrale Anforderungen und Datenpunkte

Offenlegungsanforderungen

CSRD

Die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst mehr als 30 Sozialfaktoren in Bereichen wie:

- Beschäftigtendemografie
- Diversität und Inklusion
- Vergütungsgerechtigkeit
- Employee Engagement
- Lohngerechtigkeit

PTD

- Offenlegung von Gehaltsinformationen
- Maßnahmen, falls das geschlechtsspezifische Lohngefälle mehr als 5 % beträgt
- Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
- Mittleres geschlechtsspezifisches Lohngefälle

V Warum das wichtig ist

Die geschäftlichen Auswirkungen von Compliance-Verstößen

- **Geldbußen oder 5 % des Jahresumsatzes (je nach Mitgliedstaat)**
- **Verlust von Investments aufgrund mangelnder Transparenz**
- **Reputationsschaden und Vertrauensverlust bei Stakeholdern**

Vorteile von Compliance

- **Chance auf „grüne Investments" und Einhaltung von ESG-Richtlinien**
- **Gesteigertes Vertrauen und höhere Motivation dank fairer Bezahlung und Transparenz**
- **Förderung von Innovationen durch nachhaltige Geschäftspraktiken**

VI Aktueller Stand der Lohnungleichheit in der EU

Argumente für Entgelttransparenz

UKG One View ist darauf ausgelegt, die Daten für die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) 1 und 2 im Rahmen der CSRD EU-weit zu bündeln und zu harmonisieren. So unterstützt die Lösung Unternehmen bei der gesetzeskonformen Erfüllung ihrer Berichtspflichten:

- Frauen verdienen in der EU 13 % weniger als Männer. (Eurostat, 2023)[2]
- Frauen erhalten im Schnitt 30 % niedrigere Renten. (Eurostat, 2023)[2]
- Marginalisierte Gruppen sind in höherem Ausmaß von Arbeitslosigkeit und Lohnungleichheit betroffen. (OECD, 2023)[3]
- 370 Mrd. € könnte die EU durch die Eliminierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles pro Jahr zusätzlich erwirtschaften. (OECD, 2023)[3]

VII Lohngerechtigkeit weltweit

Vergütungsrichtlinien rund um den Globus

Die EU ist nicht der einzige Rechtsraum, der Vorschriften zur Lohngerechtigkeit erlässt. Viele Länder auf der ganzen Welt führen neue Gesetze und Vorschriften zur Steigerung der Lohngerechtigkeit ein.

USA

- 2025 unterliegt fast jede/r dritte Beschäftigte in den USA einem Entgelttransparenzgesetz.
- In fünf weiteren Bundesstaaten treten 2025 neue Lohntransparenzgesetze in Kraft: Illinois, Minnesota, New Jersey, Massachusetts und Vermont.[4]

BRASILIEN

- Das neue Lohngleichheitsgesetz stärkt die Lohntransparenz, die Durchsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften und die Meldemöglichkeiten für Beschäftigte, die von Lohnungleichheit betroffen sind.

ARGENTINIEN

- Arbeitsgesetze schreiben gleiches Entgelt innerhalb von gleichen Arbeitsplatzkategorien vor. Dennoch verdienen Frauen nur 55 % dessen, was Männer in gleichwertigen Jobs verdienen.

AUSTRALIEN

- Berichtspflicht zu geschlechtsspezifischen Lohngefällen für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten.
- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen sich messbare Ziele für mehr Lohngleichheit setzen.

JAPAN

- Das Gesetz zur Förderung der Teilhabe und des beruflichen Aufstiegs von Frauen verpflichtet Unternehmen, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede offenzulegen.

INDIEN

- Das Vergütungsgleichheitsgesetz schreibt gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit vor und verbietet Geschlechterdiskriminierung bei Einstellungen und Beförderungen.

VAE

- Das Lohnschutzsystem (Wage Protection System; WPS) gewährleistet die zuverlässige elektronische Auszahlung von Gehältern – für mehr Transparenz und Rechtssicherheit.
- 92 % der Arbeitsuchenden wünschen sich Gehaltsangaben in Stellenanzeigen, aber viele Arbeitgebende sind diesbezüglich noch nicht vollständig transparent.

12% Nur 12 % der Unternehmen verfügen über eine Strategie zur Gewährleistung der Lohntransparenz.[5]

VIII Globale Fortschritte und Herausforderungen

Lohngerechtigkeit braucht einen langen Atem

Beim derzeitigen Tempo wird es weitere 131 Jahre dauern, bis Geschlechterparität erreicht ist.

Global gesehen verdienen Frauen im Durchschnitt nur 77 Cent für jeden Dollar, den Männer erhalten.

Island ist weltweit führend bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, gefolgt von Norwegen, Finnland, Neuseeland und Schweden.

IX Ethische Bedeutung von Compliance

Positive Veränderungen durch Transparenz in der Gehaltsabrechnung

30% Lohntransparenz allein kann die Kündigungsbereitschaft um 30 % senken.

- Transparenz hilft, innerhalb von Unternehmen eine Kultur des Vertrauens aufzubauen.
- Gleiche Bezahlung wirkt darüber hinaus auch indirekt positiv – etwa indem sie die Unabhängigkeit von Frauen stärkt, besonders in Regionen, in denen sie Gewalt oder Diskriminierung ausgesetzt sind.
- Gezielte Maßnahmen für mehr Lohngerechtigkeit sorgen für höhere Zufriedenheit und Motivation, fördern die Mitarbeiterbindung und stärken das Ansehen des Unternehmens.
- Die Einhaltung von Transparenzgesetzen wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen aus.

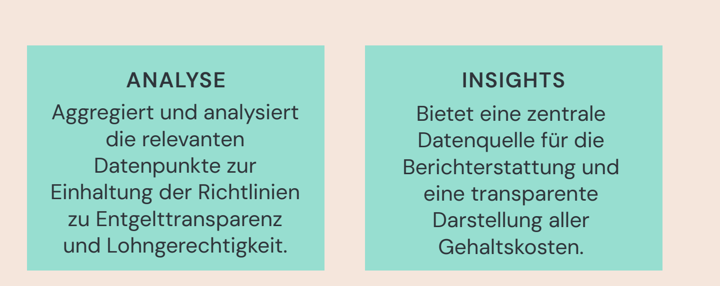
X Empfehlungen für Unternehmen

Einhaltung von Richtlinien zur Lohngleichheit ist für globale Unternehmen von entscheidend Bedeutung

Überprüfen Sie Lohnstrukturen und Transparenzmaßnahmen und setzen Sie neue Vorschriften proaktiv um.

Gewährleisten Sie eine faire Vergütung, um die Compliance zu wahren.

Führen Sie Datenanalysen durch, um Lohnunterschiede aufzudecken und zu beseitigen.



XI Mit UKG One View zu voller Compliance

Vereinfachen Sie die Berichterstattung zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle

KONSOLIDIERUNG
Integriert Gehalts- und Mitarbeiterdaten über verschiedene Länder, Vergütungsgruppen und Quellen hinweg.

RISIKOMANAGEMENT
Warnt mittels Dashboard-Meldungen in Echtzeit vor Datenlücken und Compliance-Risiken.

ANALYSE
Aggregiert und analysiert die relevanten Datenpunkte zur Einhaltung der Richtlinien zu Entgelttransparenz und Lohngerechtigkeit.

INSIGHTS
Bietet eine zentrale Datenquelle für die Berichterstattung und eine transparente Darstellung aller Gehaltskosten.

UKG One View

Bereit für eine einfache und zukunftssichere Compliance?

Erfahren Sie, wie Sie mit UKG One View Ihre Berichtspflichten im Rahmen der neuen EU-Richtlinien effizient und transparent erfüllen können.

UKG kontaktieren

ukg.de

Quellen:
1. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_614
2. (Eurostat, 2023)
3. (OECD, 2023)
4. https://www.akerman.com/en/perspectives/hrdef-new-pay-transparency-laws-in-effect-in-2025-what-employer
5. https://www.kornferry.com/insights/featured-topics/leadership/pay-transparency-in-the-workplace#:~:text=This%20is%20the%20promise%20of,pay%20transparency%20remains%20a%20challenge.

© 2025 UKG Inc. Alle Rechte vorbehalten. Eine vollständige Liste der UKG-Schutzmarken finden Sie unter ukg.de/handelsmarken. Alle anderen Schutzmarken sind gegebenenfalls Eigentum der jeweiligen Inhaber. Alle Angaben können Änderungen unterliegen. INT036-DEv1