

Lurse Pay Equity Analysis

Lohngerechtigkeitsanalyse: Berechnung von Lohngefällen, wie Gender & Nationality Pay Gaps

EU-Richtlinie für europaweite Lohntransparenz

Die neue EU-Richtlinie mit dem übergeordneten Ziel von „**gleichem Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit**“ ist im Juni 2023 in Kraft getreten und muss innerhalb von drei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden. Sie beinhaltet verbindliche Maßnahmen zur **Lohntransparenz** und für besseren Zugang zur Justiz für Betroffene der Lohndiskriminierung. Zudem wird der Anspruch auf Nachzahlungen, die Beweislastumkehr auf die Arbeitgeber und mögliche **Sanktionen im Falle von Diskriminierungen** gefestigt. Die ersten Datenmeldungen im Rahmen der Berichtspflicht werden 2027 für das Berichtsjahr 2026 fällig (für Unternehmen mit >250 Beschäftigten).



Was wird für die Berechnung benötigt?

Personenbezogene Daten, die in Ihrem Unternehmen erfasst werden, können einen Mehrwert bei der Berechnung des bereinigten Pay Gaps bringen. Zu diesen Daten gehören z. B. Wertigkeit/Joblevel, Zielerreichung, Leistungsbeurteilung, Beschäftigungsumfang, Betriebszugehörigkeit, Alter, Staatsangehörigkeit oder Jobfamilie. Je mehr objektive und geschlechtsneutrale Faktoren einbezogen werden können, desto aussagekräftiger ist das Ergebnis. Die Relevanz der Daten prüfen wir im Rahmen der Analyse.



Herausforderungen der Unternehmen

Wer als **fairer und attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen werden möchte – im „War for Talents“ ein absolutes Muss für alle Unternehmen – sollte nicht erst auf neue Gesetze reagieren. Zu **überprüfen, ob im eigenen Unternehmen Lohngerechtigkeit herrscht und wie sich diese gegebenenfalls herstellen lässt**, ist eine Frage der unternehmenspolitischen Hygiene. Kaum etwas hat mehr Einfluss auf die Wechselbereitschaft von Beschäftigten als (wahrgenommene) Diskriminierungen.



Ergebnisbericht

Der **Standard-Report stellt auf ca. 50 Seiten spannende Erkenntnisse zu Lohngefällen, wie bspw. dem Gender und Nationality Pay Gap** im Unternehmen dar. In der Analyse wird jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen zurückzuführen ist. Im Rahmen des Standard-Reports können bis zu 15 Variablen in den Variablen-Pool aufgenommen werden. Alle verfügbaren Variablen werden zunächst auf ihre Relevanz hin überprüft und folglich in der Analyse berücksichtigt.



Unser Angebot

Lurse deckt **Lohndifferenzen** in Unternehmen **systematisch auf, entwickelt** entsprechende themenspezifische **Handlungsempfehlungen zur Beseitigung des Pay Gaps** und kann Sie darüber hinaus bei der unternehmensinternen Kommunikation unterstützen. Die Analysen und Reports passen wir an die Bedarfe des Unternehmens und an die damit verbundenen individuellen Fragestellungen an.



Zertifizierung

Mit der **Lurse-eigenen Pay-Equity-Zertifizierung** können Sie sich Analyseergebnisse unterhalb der **EU-Toleranzschwelle von 5 %** zertifizieren lassen. Das Zertifikat hat eine Gültigkeit von zwei Jahren ab Ausstellung. Das zugehörige Siegel können Sie für **Employer Branding** Zwecke nutzen, sowohl in der internen, als auch in der externen Kommunikation.

