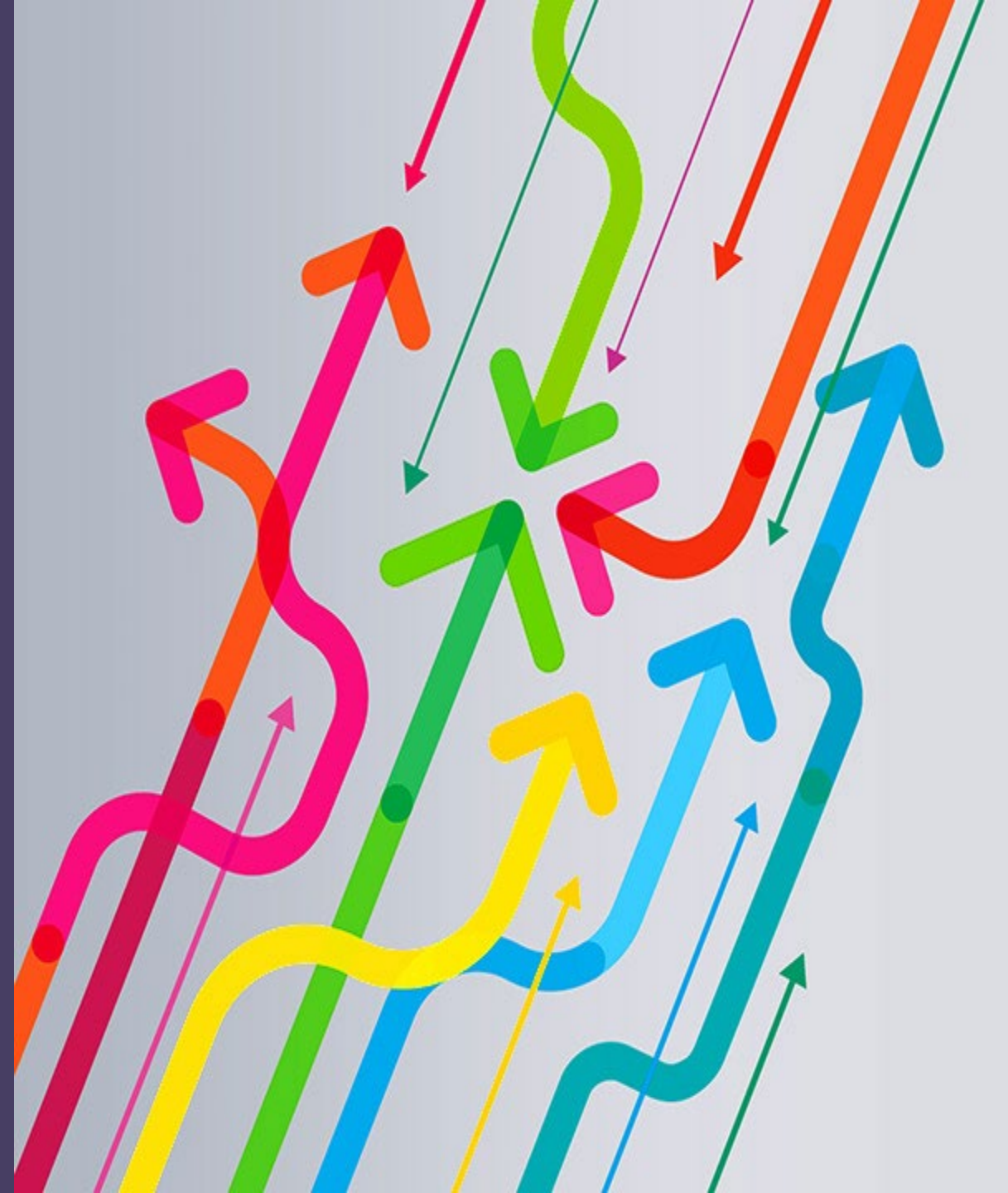


Bereit für
Entgelttransparenz:
Vergütungsstrukturen
neu ordnen –
transparent, fair, klar

16. APRIL 2026



Agenda

01

Vorstellung

02

Entgelttransparenz im Überblick

03

Anwendung der Entgelttransparenz-Richtlinie

04

Umsetzung in der Praxis

05

Zeit für Fragen & offener Austausch

THE MAK'ED TEAM

Beratung, die wirkt, Umsetzung, die bleibt.

Wir machen es einfach – für den familiengeführten Mittelstand von morgen.

THE MAK'ED TEAM

Wir unterstützen, wo es wirklich zählt: **an der Schnittstelle von Strategie, Umsetzung und Mensch.** Statt theoretischer Konzepte liefern wir echte Fachexpertise aus der Praxis und maßgeschneiderte, **umsetzbare Lösungen, die auch nach uns bleiben und funktionieren.**

Wir machen komplexe Herausforderungen beherrschbar und bleiben so lange bis die Umsetzung steht. So bauen wir Brücken für zukunftsichere **Performance, Transformation oder Restrukturierung** – über alle Grenzen hinweg.





Entgelttransparenz im Überblick

Entgelttransparenz im Wandel

Deutschland hat seit 07/2017 ein Entgelttransparenzgesetz

Wesentliche Regelungen:

- Gebot der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit
- Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten
- Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten zur Prüfung der Entgeltstrukturen
- Berichtspflicht zum Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) - Zielsetzung

Primäres Ziel der ETRL ist die Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen.

Wie wird gleiche und gleichwertige Arbeit festgestellt?

„Entgeltstrukturen sind so zu beschaffen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien [...] beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden.“

- Objektive, geschlechtsneutrale Bewertungskriterien
- Bewertung von Arbeitsplätzen sowie Bildung von Vergleichsgruppen

Die Entgelttransparenz ist somit nicht primäres Ziel der ETRL, sondern dient Durchsetzungshebel für den Grundsatz des gleichen Entgelts.

Was muss transparent gemacht werden?

- Entgelthöhe für Mitarbeitende
- Entgelthöhe für Bewerbende
- Kriterien zur Festlegung von Entgelt, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung
- Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL)

Zum Recht auf gleiches Entgelt

Zeitlicher Ablauf der Gesetzesänderung

- 03/2023: Verabschiedung der Richtlinie im Europäischen Parlament
- 06/2023: Richtlinie tritt in Kraft mit 3 Jahres-Zeitrahmen zur Umsetzung in jeweiliges nationales Recht
- 11/2025: Abschlussbericht der Kommission für bürokratiearme Umsetzung der ETRL
- 06/2026: **Frist zur Umsetzung in nationales Gesetz;**
für öffentliche Arbeitgeber gilt die ETRL unmittelbar,
für private Arbeitgeber wirkt die ETRL bis zum nationalen Gesetz mittelbar durch eine richtlinienkonforme Rechtsauslegung im Gericht und damit einhergehende Beweislast- und Haftungsrisiken.
- in 2027: Vorlage der ersten Berichterstattung

Aktuell laufen die nationalen Gesetzgebungsverfahren. Die Informationen basieren auf Drittinformationen. Vor Umsetzung muss die konkrete Gesetzeslage überprüft werden.

Die EU-Richtlinie erfordert nationale Gesetzesänderungen

Kernanforderungen der Richtlinie

Gehaltstransparenz mit Bewerbenden

- Offenlegung des Einstiegsgehalts oder Gehaltsspanne der ausgeschriebenen Stelle, sodass eine fundierte und transparente Entgeltverhandlung gewährleistet ist (bspw. vor dem Vorstellungsgespräch)
- Verbot der Befragung von Bewerbenden zum bisherigen Gehalt

Gehaltstransparenz mit Mitarbeitenden

- Arbeitgeber müssen die Kriterien zur Festlegung des Entgelts, Entgelthöhe und Entgeltentwicklung für die Arbeitnehmenden leicht zugänglich zur Verfügung stellen.
- Die Festlegungskriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral definiert und angewendet sein.

Die EU-Richtlinie erfordert nationale Gesetzesänderungen

Kernanforderungen der Richtlinie

Auskunftsanspruch für Mitarbeitende

- Jährliche Informationspflicht des Arbeitsgebers über Auskunftsanspruch
- Arbeitnehmende haben das Recht, Informationen über ihr individuelles Gehalt und das nach Geschlecht aufgeschlüsselte Durchschnittsgehalt für vergleichbare Arbeitsplätze zu erhalten
- Auskunft muss binnen 2 Monaten ab Antragstellung schriftlich/in Textform erteilt werden.

Entgeltberichte und Lückenanalyse

- Verpflichtung je Arbeitgeber mit ≥ 100 Mitarbeitern zur Berichterstattung über Gender Pay Gap
- Besteht eine unbegründete geschlechtsspezifische Entgeltlücke von über 5 % länger als sechs Monate, ist eine gemeinsame Entgeltbewertung verpflichtend.

Die EU-Richtlinie erfordert nationale Gesetzesänderungen

Kernanforderungen der Richtlinie



Bei Verstößen können diskriminierte Mitarbeitende Nachzahlungen und Entschädigungen verlangen.



Die Beweislast liegt beim Unternehmen, sobald Diskriminierung plausibel gemacht wurde.

Verschärfung der Anforderungen

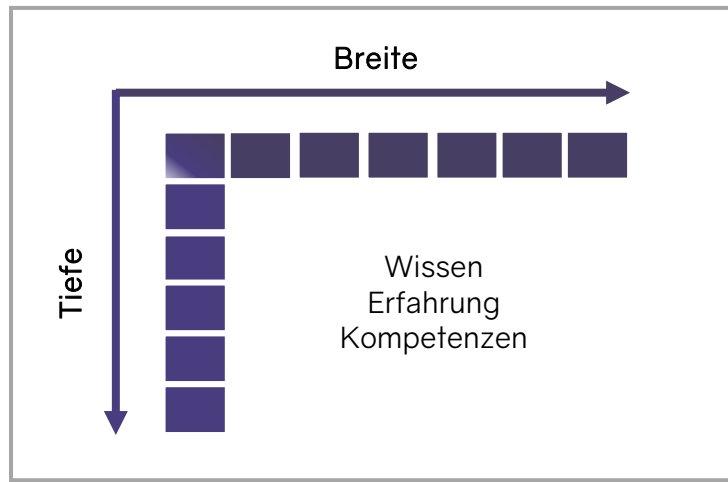
Vergleich der Regelungen zur Entgelttransparenz

Themenbereich	Derzeitiges Entgelttransparenzgesetz (2017)	EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2026)
Anwendungsbereich	Auskunftsanspruch in Unternehmen > 200 Mitarbeitende	Kein Mindestschwellenwert
Vor Einstellung	Keine gesetzliche Transparenzpflicht	Offenlegung Entgelt/Entgeltspanne, keine Fragen zum früheren Gehalt
Auskunftsrecht	• Medianentgelt vergleichbarer Tätigkeit bei vorliegender Vergleichsgruppe • Mindestgröße von 6 Personen für Vergleichsgruppe • Auskunftsanspruch nur alle 2 Jahre • 3 Monate Frist für Auskunftserteilung	• Individuelles und durchschnittliches Entgelt nach Geschlecht • Keine Mindestgröße für Vergleichsgruppe • 4 Pflichtkriterien zur Vergleichsgruppenbildung • Unbegrenzte Antragstellung möglich • 2 Monate Frist für Auskunftserteilung
Berichtspflicht	> 500 Mitarbeitende alle 3 Jahre	100–249 Mitarbeitende alle 3 Jahre, ≥ 250 Mitarbeitende jährlich
Beweislast	Beschäftigte müssen Diskriminierung beweisen, Rechtsprechung BAG	Umkehr der Beweislast (Arbeitgeber muss Gleichbehandlung nachweisen)
Entschädigung	Schadensersatz nach AGG	Vollständige Entschädigung inkl. immaterieller Schäden
Entgeltbewertung mit AN-Vertretung	Freiwillig möglich	Pflicht bei ≥ 5 % unerklärbarem Gender Pay Gap

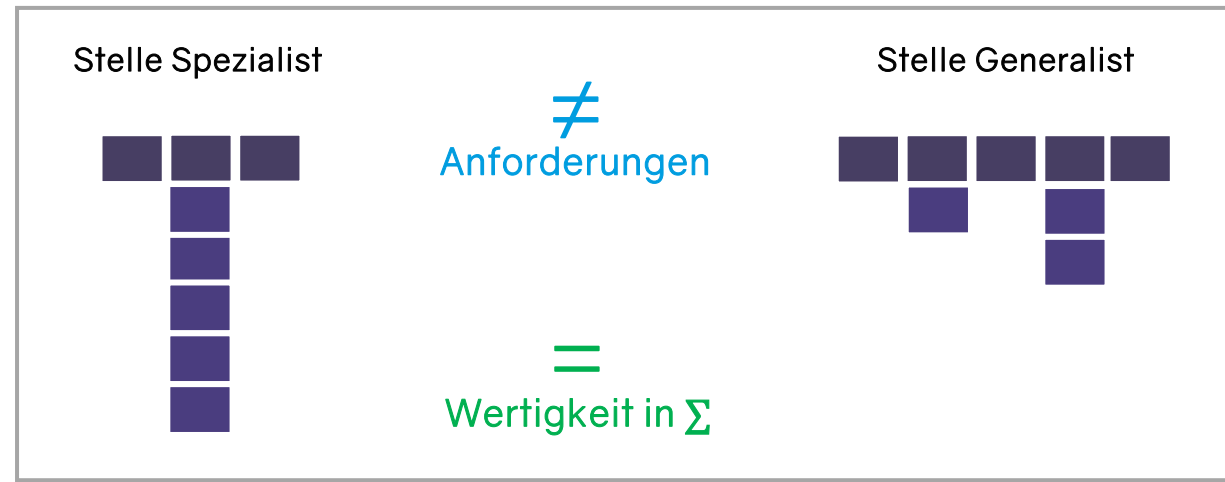
Anwendung der Entgelttransparenz-Richtlinie

Verständnis gleicher und gleichwertiger Arbeit

- **Gleiche** Arbeit bezieht sich auf gleiche Tätigkeiten, den gleichen Arbeitsplatz oder unterschiedlichen Arbeitsplatz mit derselben Tätigkeit sowie gleiche Anforderungen
- **Gleichwertige** Arbeit bezieht sich auf Tätigkeiten mit **ähnlichen Anforderungen und Belastungen**, auch wenn sie inhaltlich unterschiedlich sind.



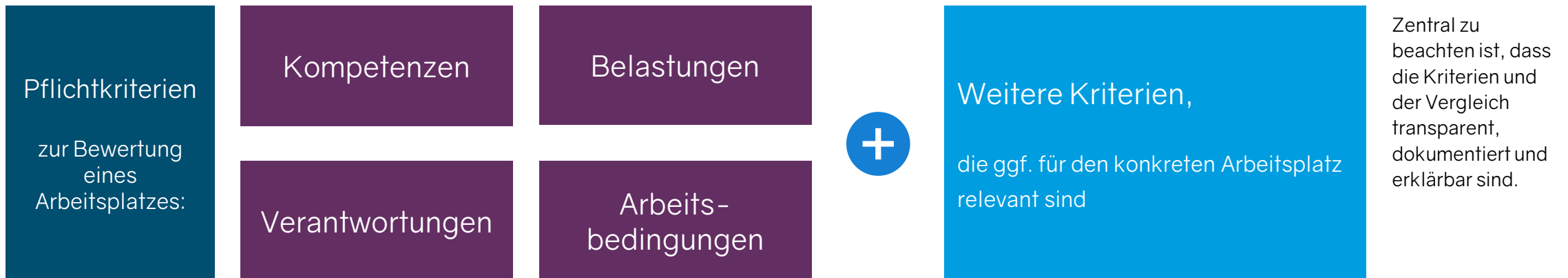
Prinzip Breite vs. Tiefe



Prinzip Spezialistenstelle vs. Generalistenstelle

Objektive Kriterien zur Vergleichbarkeit des Arbeitswerts

Der Entgeltvergleich erfordert die Bildung von **Vergleichsgruppen für gleiche und gleichwertige Arbeit**. Hierfür sieht die Richtlinie vier Pflichtkriterien, die mindestens zur Differenzierung der Gruppen sachgerecht anzuwenden sind:



Da nicht alle Kriterien für eine bestimmte Position gleichermaßen relevant sind, sollte jedes der vier Kriterien vom Arbeitgeber nach Maßgabe der Relevanz dieser Kriterien für den jeweiligen Arbeitsplatz oder die betreffende Position gewichtet werden.

Ausgestaltung der Pflichtkriterien

Die Kriterien zur Bestimmung des Arbeitswertes können individuell unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Organisation ausgestaltet werden.

Beispiel für Inhalte der einzelnen Kriterien

Kompetenzen

- Fachspezifische Kenntnisse und Erfahrung
- Management, Koordination und Interaktion
- Kommunikation und Einflussnahme

Belastungen

- Physische Belastungen
- Psychosoziale Belastungen
- Mentale Belastungen

Verantwortungen

- Organisatorischer Rahmen
- Wertschöpfung und Einfluss auf Wertschöpfung
- Management, Koordination und Interaktion

Arbeitsbedingungen

- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen

Hinweise zu Vergleichsgruppen

Welche Personen und Situationen sind darüber hinaus für einen Entgeltvergleich zulässig?

- Die Arbeitnehmenden für den Entgeltvergleich müssen **nicht gleichzeitig beschäftigt** sein.
- Ein Entgeltvergleich ist möglich, wenn die Entgeltbedingungen auf eine **einheitliche Quelle** zurückzuführen sind (bspw. Tarifvertrag) und die Bedingungen gleich und vergleichbar sind. Demnach müssen die Vergleichspersonen einer Arbeitnehmergruppe nicht zwingend für denselben Arbeitgeber tätig sein.
- In Situationen, in denen keine reale Vergleichsperson existiert ist ein Rückgriff auf eine **hypothetische Vergleichsperson und Statistiken** erlaubt.

Entgeltbewertung für Tarifverträge

Objektivität und Geschlechtsneutralität von Tarifverträgen stehen in Frage

- Tarifverträge und Kollektivmaßnahmen bleiben unberührt von der ETRL.
- Die ETRL sieht keine Angemessenheitsvermutung vor.

Was ist die Angemessenheitsvermutung?

- Nach dem bisherigen Entgelttransparenzgesetz in Deutschland werden tarifvertragliche Entgeltregelungen **automatisch** als angemessen, diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral anerkannt.
- Diese Annahme wird im öffentlichen Diskurs kritisch

Auszug aus der Kommissionsempfehlung

- » **Angemessenheitsvermutung** für Tarifverträge fortführen
- » **Stufenmodell** bei Beantwortung des Auskunftsanspruchs für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber
 - Stufe 1: Limitierung der Vergleichsgruppe auf Tarifgruppe des Arbeitnehmenden, der den Auskunftsantrag stellt.
 - Stufe 2: Sofern der Arbeitnehmende einen Nachweis erbringt, dass die tarifliche Vergleichsgruppenbildung nicht richtlinienkonform ist, wird eine Korrektur durch den Arbeitgeber erforderlich.
- » Verlängerung der Fristen für Auskunftserteilung und Korrektur für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber.

Definition des Entgeltbegriffs

Der Entgeltbegriff und die zu berichtenden Entgeltbestandteile müssen durch das nationale Gesetz konkretisiert werden.

Die Offenlegung des Entgelts umfasst

- die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie
- alle sonstigen Vergütungen,

die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmer **unmittelbar oder mittelbar** (ergänzende oder variable Bestandteile) als Geld- oder Sachleistung zahlt.

Auszug aus der Kommissionsempfehlung

- » Bericht über **Ist-Entgelt** innerhalb des Berichtszeitraums, nicht Ziel-Entgelt
- » Zulässigkeit **regionaler Vergütungsunterschiede**
- » **Trennung der Berichtsindikatoren** zum Entgeltgefälle nach **Beschäftigungsstaat** ermöglichen (betrifft EU-ausländische Betriebe)
- » **Folgende Bestandteile sollten nicht oder nur optional** für den Arbeitgeber berichtet werden müssen:
 - Entgeltbestandteile, denen keine Arbeitsleistung im Berichtszeitraum gegenübersteht
 - Geringwertige Sachleistungen sollen über die Einführung einer Bagatellgrenze ausgenommen werden können.

Entgeltberichtspflicht

Umfang des Berichts zum Entgeltgefälle

- Im Entgeltbericht muss der Arbeitgeber das **Bruttojahresentgelt** sowie das **Bruttostundenentgelt** ausweisen.
- Der Bericht muss sieben **Indikatoren** umfassen:
 - a. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle (Durchschnitt)
 - b. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
 - c. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle (Median)
 - d. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen
 - e. der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten
 - f. der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil
 - g. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

Auszug aus der Kommissionsempfehlung

- » Gesonderte Darstellung der tariflichen und außertariflichen **Arbeitnehmenden**, um Entgeltgefälle leichter zu Beschäftigtengruppen zuzuordnen.
- » Entgeltunterschiede sollten in Bezug auf das Bruttojahresentgelt basierend auf **Vollzeitäquivalenten** berichtet werden.
- » Harmonisierung der Entgelt-Berichterstattung mit CSRD-Reporting.

Einbindung der Arbeitnehmervertretung

Wer gilt als Arbeitnehmervertretung und was gilt für die Beteiligung?

- Die Richtlinie sieht vor, dass die Arbeitnehmervertretung im Falle der **gemeinsamen Entgeltbewertung** bei der Festlegung und Durchführung dieses Verfahrens zu beteiligen ist.
- Arbeitnehmende können ihr Auskunftsrecht über die Arbeitnehmervertretung ausüben.

Auszug aus der Kommissionsempfehlung

- » Als Arbeitnehmervertretung gilt die Betriebsvertretung (z.B. Betriebsrat), nicht die Gewerkschaft.
- » Keine Ausweitung der bestehenden Mitbestimmungsrechte.
- » Beteiligung der Arbeitnehmervertretung durch „enge Zusammenarbeit“, aber ohne echtes Mitbestimmungsrecht im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, bei:
 - Festlegung der Kriterien
 - Bestimmung der Vergleichsgruppe
 - Durchführung der gemeinsamen Entgeltbewertung.
- » Kein Zwang zur Bildung einer Betriebsvertretung in Unternehmen ohne existierende Arbeitnehmervertretung.

Berichterstattung für Firmengruppen & Konzerne

Auszug aus der Kommissionsempfehlung

- » **Bündelung** der Berichte der einzelnen Unternehmen zu einem gesammelten Bericht der Firmengruppe bzw. des Konzerns.
- » Zur **Konsolidierung** der einzelnen Berichtsindikatoren wurde **keine einige Empfehlung** der Kommission ausgesprochen. Es wird auf die Gefahr der Verrechnung der Indikatoren innerhalb der Firmengruppe bzw. des Konzerns hingewiesen, sodass die Entgeltgefälle in den einzelnen Unternehmen nicht sichtbar sind.

Umsetzung in der Praxis

Grundlegende Voraussetzungen zur Entgelttransparenz



Aufbau einer transparenten Stellen- und Gehaltsstruktur

- Analytische Methodik zur Stellenbewertung
- Stabile Implementierung der Strukturen in Systeme und Prozesse
- Entwicklung einer fairen, transparenten Entgeltlogik
- Einbindung vorhandener Tarifregelungen

Bildung einer belastbaren, aktuellen Datenbasis

- Zur Berechnung und Berichterstattung konkreter Entgeltlücken und weiterer Parameter
- Controlling-Ansatz mit ‚Single Source of Truth‘, vollständige Datensätze, einheitliche Formate

Berücksichtigung nationaler Anforderungen

- Unterschiedliche Regeln je nach EU-Standort einhalten
- Datenaufbereitung über mehrere Unternehmen und Berichterstattung komplex
- Ggf. Berichtspflichten auf Konzernebene erforderlich

Professionelle HR-Funktion, Kommunikation & Change

- Fristgerechte Beantwortung von Mitarbeiteranfragen durch HR
- Transparente Kommunikation an Mitarbeitende
- Begleitung der Transformation und Kulturveränderung hin zu mehr Transparenz

Aufbau der Stellenstruktur – Stellenanalyse

Basierend auf der Stellenanalyse wird gleiche Arbeit festgestellt.

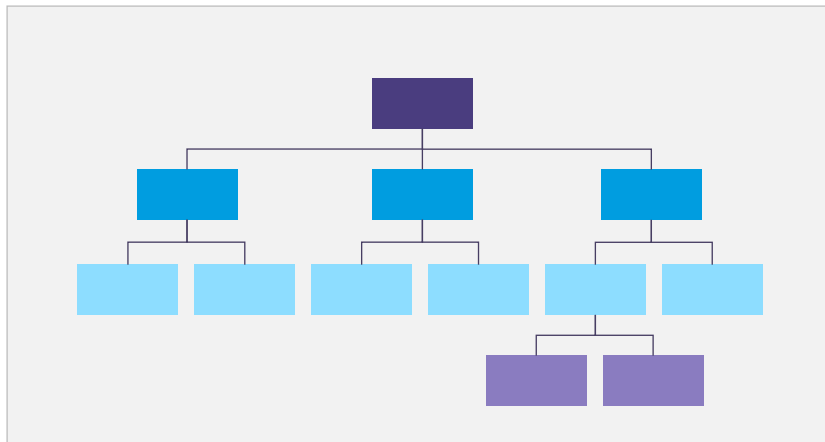
- Stellenbeschreibungen dienen der internen Orientierung und Klarheit über die **Rolle, Aufgabenumfang und Verantwortungsbereich** auf einer Stelle.
- Stellenprofile umfassen die **erforderlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen** für die **Idealbesetzung** einer Stelle.
- Stellenbeschreibung und -profil werden abgeleitet aus **Geschäftsmodell – Aufbau- und Ablauforganisation**.



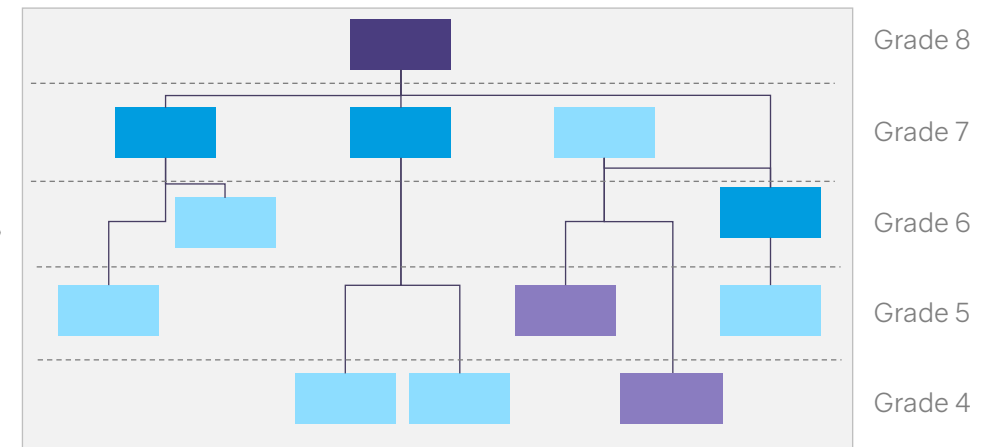
Aufbau der Stellenstruktur – Stellenbewertung

Anhand einer analytischen Stellenbewertung wird gleichwertige Arbeit festgestellt.

Hierarchie



Stellenbewertung



Auswahl passender Stellenbewertungsmethode und -system

- Passung zum Organisationsverständnis und unternehmerischen Bedarf
- Konformität mit den Anforderungen der ETRL (Pflichtkriterien, Objektivität und Geschlechtsneutralität der Kriterien)
- Autarke Verwendbarkeit ohne langfristige Abhängigkeit von einem Anbieter

Bildung einer belastbaren Datenbasis



Personenbezogene Daten

z. B. Geschlecht der Beschäftigten, Beschäftigungsart, Unternehmensstandort, Betriebszugehörigkeit



Vergütungsbezogene Daten

z. B. Ist- und Zielgehalt, Jahres- und Stundenentgelt, variable Vergütung, Vergütungs- und Entgeltbausteine



Stellenbezogene Daten

Stellenprofil, Stellenbeschreibung, Stellenbewertung



Systematische Datenbereinigung und Dokumentation

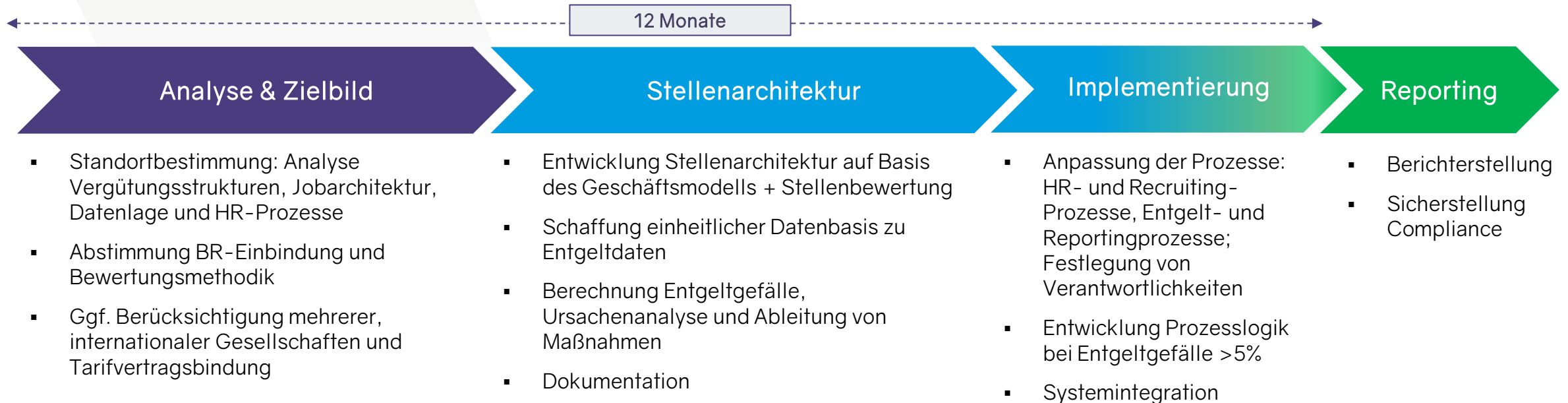
- Vollständigkeit und Aktualität der Daten
- Einheitliche Datenquelle
- Einheitliche Datenformate

Austausch – Status Quo Entgelttransparenz



Was sind die 3 größten Herausforderungen, Schmerzpunkte oder Fragezeichen in Hinblick auf die Umsetzung der Entgelttransparenz in Ihrem Unternehmen?

Roadmap zur Entgelttransparenz



Abstimmung (ggf. länderübergreifend) + Information und Kommunikation

Stakeholder bei der Entwicklung und Implementierung:

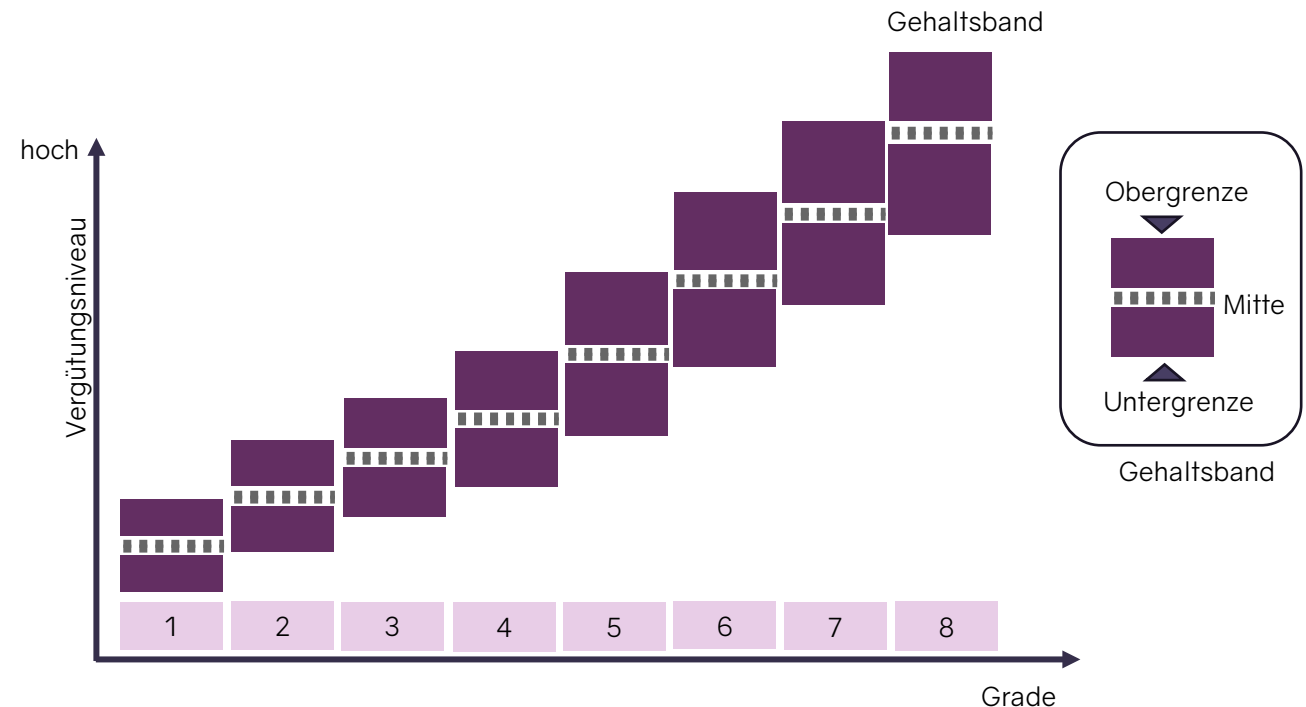
- Geschäftsführung
- HRM, Payroll, Compensation & Benefits
- Führungskräfte
- Betriebsrat, Datenschutz
- Change Manager, interne Kommunikation
- Ggf. externe Stakeholder wie Beratung, Arbeitsrecht, Tarifpartner

Systematische Grundlage: Vergütungssystem

Vergütungssystem statt Einzelfallfestlegung

- Gehälter sind oft historisch gewachsen und Einzelfallentscheidungen
- Auskunftsanfragen und die Analyse des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles ist Einzelfallarbeit

→ Ein **Vergütungssystem mit Gehaltsbändern** reduziert den operativen Aufwand und bietet Transparenz für die Vergütungslogik im Unternehmen.



Verbindliche Entlohnungsgrundsätze

Ein konsistentes, nachvollziehbares Vergütungssystem basiert auf 3 Säulen

Leistung

Individuelle Performance und der Beitrag zum Unternehmen auf der jeweiligen Stelle

Ziel:

Mitarbeitende sollen für ihre Ergebnisse und ihr Engagement belohnt werden.

Umsetzung:

- Klare Zielvereinbarungen und KPIs
- Regelmäßige Leistungsbeurteilungen
- Bonus- und variable Vergütungskomponenten

Marktvergleich

Orientierung an externen Benchmarks und branchenüblichen Gehältern

Ziel:

Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität als Arbeitgeber sicherstellen.

Umsetzung:

- Nutzung von Gehaltsstudien und Vergütungsreports
- Anpassung an regionale Unterschiede
- Regelmäßige Marktanalysen

Verantwortung

Die Rolle, Entscheidungsbefugnisse und das Risiko, das eine Position trägt

Ziel:

Höhere Verantwortung soll sich in der Vergütung widerspiegeln.

Umsetzung:

- Stellenbewertungssystem
- Bewertung von Führungsverantwortung, Budgetverantwortung, strategischer Bedeutung
- Transparente Zuordnung zu Gehaltsbändern

Chancen – Warum ein Vergütungssystem Vertrauen schafft



Für Mitarbeitende

- » **Fairness:** Vergleichbarkeit führt zu Gerechtigkeit im Sinne des Gesetzes und im Sinne der Unternehmenskultur
- » **Transparenz:** Prozesse zur Vergütung werden klar und nachvollziehbar
- » **Sicherheit:** Aktive Gestaltung der Kultur im Unternehmen über Beiträge zur Unternehmensleistung

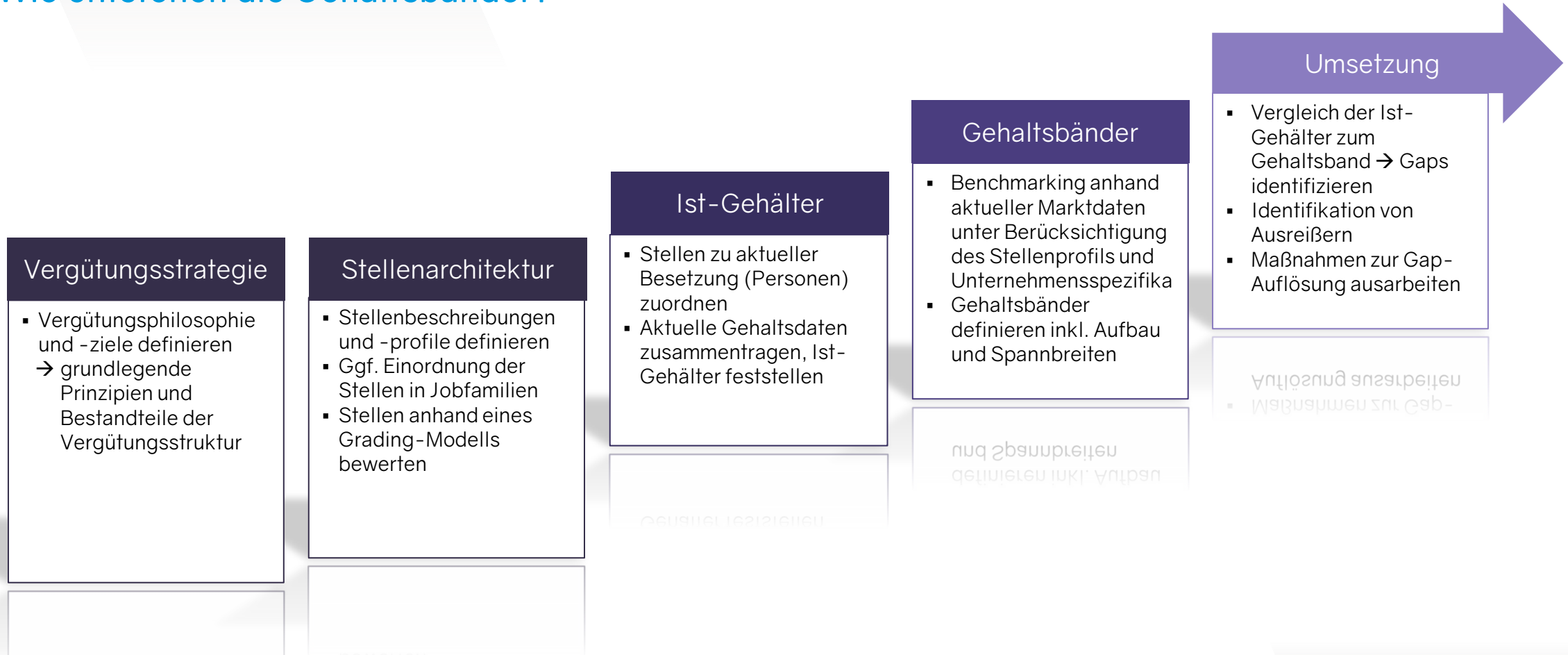


Für das Unternehmen

- » **Compliance:** Einhaltung einschlägiger Bestimmungen
- » **Strategiekonformität:** Entgelt mit Vergütungsstrukturen ggf. verbunden mit Karrieremodell fördert Erreichung der Unternehmensziele
- » **Mitarbeiterbindung**
- » **Arbeitgeberattraktivität**

Prozess zur Entwicklung von Gehaltsbändern

Wie entstehen die Gehaltsbänder?



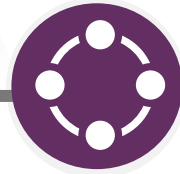
Ihre Fragen

Wir begleiten Sie auf dem Weg zu Entgelttransparenz



Analyse der Situation

- Erhebung bestehender Vergütungsmodelle und Identifikation von Unklarheiten und Optimierungspotenzial
- Reifegradbewertung zu Entgelttransparenz



Benchmarking und Definition von Leitprinzipien

- Vergleich mit anderen Unternehmen und Branchen zur Ableitung von Best Practices
- Entwicklung klarer Grundsätze für faire und transparente Vergütung



Aufbau von Strukturen

- Stellenbewertung und Jobarchitektur
- Transparente Gehaltsstrukturen basierend auf Jobarchitektur und Benchmarking
- Integration in Systeme und Prozesse, Governance



Implementierung

- Aufbau einer belastbaren Datenbasis
- Unterstützung bei Toolauswahl
- Equal Pay Analyse und Reporting
- Definition einer Equal Pay Strategie mit Zieldefinition und Maßnahmenplan
- Begleitung von (kulturellem) Wandel, Kommunikationsstrategien und HR-Transformation

Wertvolle Links zum Thema



Herangehensweise

- [Faire Vergütung im Mittelstand](#)
- [Übersicht über das Thema Performance und Entgeltmanagement](#)

Weiterführende Beiträge, Case Studies & Projektbeispiele

- [Systematisierung der Vergütung und Entwicklung](#)
- [Folge #14: Business Dialogue: Vergütungssysteme](#)

Vielen Dank für Ihre Teilnahme



Martin Auer

THE MAK'ED TEAM

auer@the-maked-team.com



Ann-Katrin Hardenberg

THE MAK'ED TEAM

hardenberg@the-maked-team.com

Kontaktieren Sie uns:

THE MAK'ED TEAM GmbH & Co. KG

Äußere Sulzbacher Str. 124
90491 Nürnberg

Ostring 6
76131 Karlsruhe

Prof.-Hermann-Klare-Str. 6
07407 Rudolstadt

info@the-maked-team.com
www.the-maked-team.com
Tel. +49 911 310453-0

Eingetragen beim Amtsgericht Nürnberg HR A 17443

Persönlich haftende Gesellschafterin:
THE MAK'ED TEAM Management GmbH
Ostring 6
76131 Karlsruhe

Eingetragen beim Amtsgericht Mannheim HR B 733930

Geschäftsführer: Ann-Katrin Hardenberg, Martin Auer

