

Wichtiger Bestandteil des 5-Phasen-Konzeptes

Zentrale Herausforderungen im Entgelttransparenzgesetz



JULY Leadership
Consulting

Ihr Weg zur souveränen Entgelttransparenz

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich sehr über Ihr Interesse an unserer Dokumentenreihe zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EUPTD). Diese Richtlinie stellt alle Unternehmen bis zur Deadline im Juni 2026 vor tiefgreifende juristische und operative Herausforderungen, insbesondere durch die Beweislastumkehr (Art. 18 EUPTD).

Wir haben unseren praxiserprobten Ansatz in diesem Dokumentensatz zusammengefasst. Der Leitfaden basiert auf der erfolgreichen Transformation von Vergütungsprozessen in zahlreichen Unternehmen, denen wir geholfen haben, revisionssichere und faire Strukturen zu etablieren.

Die enthaltenen Dokumente dienen dazu, Ihnen die strukturelle Umsetzung unseres erprobten 5-Phasen-Konzepts zu ermöglichen und Ihnen die notwendigen Tools für die Einhaltung der EUPTD-Vorschriften an die Hand zu geben.

Wir sind davon überzeugt, dass diese Dokumente Ihnen bereits wertvolle Orientierung bieten. Für die Klärung unternehmensspezifischer Fragestellungen und die Begleitung Ihrer Transformation stehen wir Ihnen mit unserem gesamten Know-how jederzeit zur Verfügung.

Sprechen Sie uns an – wir freuen uns auf Sie!



Christian Bergmann

HR-Experte

02235 / 9733 073

christian.bergmann@hr-autopilot.de

[Termin auswählen](#)

Zentrale Herausforderungen im Entgelttransparenzgesetz

Herausforderung	Betroffene Unternehmensgröße	Juristische / Operative Besonderheit	Konkrete Kundenfrage / Schmerzpunkt
Beweislastumkehr	Alle (besonders KMU 1–99 MA)	Art. 18 EUPTD: Der Arbeitgeber muss zweifelsfrei beweisen, dass die Entgeltdifferenz NICHT auf Diskriminierung beruht. Die Glaubhaftmachung der Diskriminierung durch den Kläger hat eine sehr niedrige Hürde.	Wie wehre ich eine Klage ab, wenn der Prozess juristisch mit der Vermutung meiner Schuld beginnt und ich kein objektives Job-Grading dokumentiert habe?
Fehlender Schwellenwert	Alle (besonders 1–249 MA)	Art. 7 EUPTD: Der Auskunftsanspruch besteht ab 1 Person im Vergleichssegment (ehemals 6). Dies führt zu einer extrem granularen und komplexen Vergleichsgruppenbildung auch in Nischenpositionen.	Muss ich das Entgelt meiner einzigen anderen Führungskraft offenlegen? Wie bilde und rechtfertige ich Vergleichsgruppen, wenn ich nur zwei Sachbearbeiter habe und deren Entgelt unterschiedlich ist?
Umfassender Entgeltbegriff	Alle (besonders >250 MA mit LTI)	Art. 3 EUPTD: Einbeziehung aller variablen, ergänzenden und immateriellen Komponenten (Boni, Sachbezüge, RSUs, etc.). Die monetäre Bewertung von Sachleistungen ist komplex und muss auditsicher erfolgen.	Welche Benefits oder LTI-Pläne (z. B. Aktienoptionen) müssen wir monetär bewerten und in das Reporting einbeziehen, um die Datenbasis nicht zu verfälschen?

Zentrale Herausforderungen im Entgelttransparenzgesetz

Herausforderung	Betroffene Unternehmensgröße	Juristische / Operative Besonderheit	Konkrete Kundenfrage / Schmerzpunkt
Immaterieller Schadensersatz	Alle	Art. 21 EUPTD: Opfer können zusätzlich zur Entgeltnachzahlung eine Entschädigung für erlittene Ungerechtigkeit fordern (z. B. Schmerzensgeld).	Wie hoch ist das finanzielle Risiko pro Klagefall, wenn zu den Nachzahlungen noch immaterieller Schadensersatz hinzukommt – ist das Risiko noch kalkulierbar?
Operativer Overhead (Auskunft)	100–249 MA (neu berichtspflichtig)	Auskunftsanspruch muss innerhalb von zwei Monaten beantwortet werden. Die manuelle Bearbeitung hunderter potenzieller Anfragen ist für kleine HR-Teams nicht skalierbar.	Unser kleines HR-Team wird durch Hunderte potenzieller, manuell zu bearbeitender Auskunftsansprüche lahmgelegt – wie automatisieren wir die rechtskonforme Antwort?
Mitbestimmungspflicht	Ab 100 MA	§ 87 BetrVG: Mitspracherecht des Betriebsrats bei Job-Grading und Korrekturmaßnahmen (Abhilfemaßnahmen). Die Nichteinbindung kann zur Blockade des gesamten Entgeltsystems führen.	Wie binde ich den Betriebsrat frühzeitig und gesetzeskonform ein, um juristische Blockaden bei der Einführung des neuen Entgeltsystems zu vermeiden?

Zentrale Herausforderungen im Entgelttransparenzgesetz

Herausforderung	Betroffene Unternehmensgröße	Juristische / Operative Besonderheit	Konkrete Kundenfrage / Schmerzpunkt
Korrekturpflicht (> 5% Gap)	Ab 100 MA	Art. 10 EUPTD: Bei einem unbegründeten Gap von über 5 % muss unverzüglich Abhilfe geschaffen werden. Dies löst eine Lohnanpassung aus.	Wann genau muss ich die Gehälter anpassen (unverzüglich!), und wie schaffe ich die finanziellen Rücklagen für Lohnanpassungen, die das Reporting aufdeckt?
Fragmentiertes Reporting	>250 MA (MNCs)	Nationale Umsetzung: Berichterstattung muss in jedem EU-Land einzeln erfolgen (kein konsolidiertes Reporting). Unterschiedliche Schwellenwerte (z. B. 50 MA in anderen EU-Ländern) erhöhen den Aufwand massiv.	Unsere Holding braucht den Überblick, aber jedes EU-Land hat eigene Schwellenwerte und Berichtsformate – wie synchronisieren wir unsere globalen Daten?

Wichtiger Hinweis

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Inhalte dieser Dokumentenreihe **keine Rechts- oder Steuerberatung** darstellen. Alle hier dargestellten Informationen wurden nach unserem besten Wissen und auf Basis unserer Projekterfahrung aufbereitet. Wir können jedoch keine Garantie für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Inhalte übernehmen. Sie ersetzen in keinem Fall die Konsultation eines qualifizierten Rechtsanwalts oder Steuerberaters.



HR-Autopilot GmbH
Im Grasfeld 8
50354 Hürth

[Zur Webseite](#)