

Wichtiger Bestandteil des 5-Phasen-Konzeptes

Die EU-Richtlinie und Ihre Folgen für 2026

Ihr Fahrplan zur umfassenden Compliance



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](#)

1. Die neue Rechtslage: Von der Holschuld zur Bringschuld

1.1. Der historische Kontext: Gender Pay Gap und das alte EntgTranspG

Trotz des verfassungsrechtlichen Gebots der Entgeltgleichheit und des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) von 2017 besteht in Deutschland weiterhin eine signifikante Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen (der unbereinigte Gender Pay Gap). Das ursprüngliche EntgTranspG setzte primär auf eine Holschuld der Beschäftigten: Nur in Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden konnte auf aktive Nachfrage (Auskunftsanspruch) die Vergütung von Kollegen in vergleichbaren Positionen erfragt werden. Die geringe Nutzung dieses Instruments, bedingt durch Angst vor Repressalien oder die geringe Aussagekraft der anonymisierten Daten, sowie das Fehlen direkter Sanktionen zeigten, dass eine stärkere Regulierung notwendig ist. Die Wirksamkeit des Gesetzes litt insbesondere unter dem hohen Schwellenwert und der Komplexität, die für eine erfolgreiche Geltendmachung des Anspruchs erforderlich war.

1.2. Die Wende: Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EUPTD)

Die am 6. Juni 2023 in Kraft getretene EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) zielt darauf ab, diese Lücken europaweit zu schließen. Sie muss von den Mitgliedstaaten, einschließlich Deutschland, bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

Die EUPTD stellt einen Paradigmenwechsel dar:

- **Senkung der Schwellenwerte:** Pflichten greifen bereits ab 100 Beschäftigten, was den Fokus auf den deutschen Mittelstand erweitert.
- **Bringschuld des Arbeitgebers:** Unternehmen müssen proaktiv Informationen liefern (Recruiting, jährliche Information) und können sich nicht mehr auf die passive Haltung der Mitarbeiter verlassen.
- **Haftungsverschärfung:** Die Einführung der Beweislastumkehr und von Sanktionen erhöht das juristische Risiko massiv, da Fehler nun unmittelbare finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen.

Ziel des Whitepapers: Dieses Dokument fasst alle wesentlichen Änderungen und Anforderungen zusammen, die als theoretische Grundlage für die Implementierung in kleinen und großen Unternehmen dienen.

2. Die Veränderungen EUPTD vs. EntgTranspG

Die EU-Richtlinie verschärft die Transparenzpflichten und haftungsrechtlichen Risiken des bisherigen deutschen Rechts.

Anforderung	Bisher	Umsetzung 2026	Relevanz
Auskunftsanspruch	Unternehmen > 200 MA. Vergleichsgruppe mind. 6 Personen	Für alle Beschäftigten (Art. 7 EUPTD), unabhängig von der Unternehmensgröße. Kein Mindestschwellenwert für die Vergleichsgruppe.	Massive Ausweitung der administrativen HR-Prozesse, insbesondere in KMUs.
Berichtspflicht	Unternehmen > 500 MA (alle 3–5 Jahre)	Unternehmen ab 100 MA sind berichtspflichtig (Art. 9 EUPTD). Jährlich ab 250 MA.	Senkung des Schwellenwerts um 80 %. Hoher Aufwand bei der Datenaggregation
Transparenz im Recruiting	Keine spezifische Pflicht	Pflicht zur proaktiven Angabe des Einstiegsentgelts oder der Gehaltsspanne in der Stellenausschreibung (Art. 5 EUPTD).	Erfordert definierte, dokumentierte Gehaltsbänder vor jedem Recruiting-Prozess.
Gehaltshistorie	Keine Regelung	Verbot (Art. 5 EUPTD), Fragen nach dem bisherigen Gehalt des Bewerbers zu stellen.	Stärkt die Position der Bewerber und soll die Übernahme von Diskriminierung verhindern.
Beweislast	Der Arbeitnehmer musste Diskriminierung nachweisen	Beweislastumkehr: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt (Art. 18 EUPTD).	Höchstes Risiko. Ohne objektives System droht eine Verurteilung.
Sanktionen	Keine direkten Bußgelder	Einführung von Bußgeldern und Sanktionen bei Verstoß gegen Transparenzpflichten (Art. 23 EUPTD).	Direkte finanzielle Gefahr für die Geschäftsführung und Compliance.

Geltungsbereiche und Schwellenwerte

Für wen die Pflichten gelten

Die neuen Pflichten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie gliedern sich nach der Art der Anforderung und der Unternehmensgröße:

Größe Unternehmen	Kernpflichten nach EUPTD	Besonderheit/Auswirkung
ab 1 MA	Auskunftsanspruch (Art. 7)	Der Wegfall des Schwellenwertes bedeutet: Jeder Arbeitgeber benötigt ein dokumentiertes, geschlechtsneutrales Entgeltsystem zur Begründung von Gehaltsunterschieden, da der Auskunftsanspruch von jedem Mitarbeiter genutzt werden kann.
	Transparenz im Recruiting (Art. 5)	Unabhängig von der Größe muss das Einstiegsentgelt oder die Gehaltsspanne proaktiv kommuniziert werden. Das Verbot der Gehaltsabfrage von Bewerbern gilt uneingeschränkt.
ab 100 MA	Entgeltberichterstattung (Art. 9)	Diese große Gruppe deutscher Mittelständler wird erstmals berichtspflichtig. Dies erfordert die systematische Aggregation und Analyse aller Entgeltdaten.
100 bis 249 MA	Berichterstattung	Alle drei Jahre ist ein detaillierter Bericht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zu erstellen.
ab 250 MA	Berichterstattung	Jährliche Berichtspflicht

Fazit

Alle Unternehmen müssen ihre Entgeltstrukturen objektivieren und transparent gestalten. Die administrativen und berichtspflichtigen Herausforderungen konzentrieren sich jedoch auf den Mittelstand (ab 100 MA) und Großbetriebe. Für KMUs (<100 MA) entfällt zwar die Berichtspflicht, nicht aber das hohe juristische Risiko der Beweislastumkehr, die im Falle einer Klage droht. Die Etablierung eines objektiven Job-Gradings ist daher für alle Unternehmensgrößen eine notwendige Präventivmaßnahme.

3. Pflichten im Detail:

Strategische und operative Notwendigkeiten

Die Rolle der geschlechtsneutralen Bewertung (Job-Grading)

Um "gleiche oder gleichwertige Arbeit" (Art. 4 EUPTD) korrekt vergleichen zu können, müssen Arbeitgeber ein objektives Bewertungssystem einführen. Dies ist die zentrale theoretische Herausforderung der Richtlinie.

Die vier verbindlichen Vergleichskriterien

Die Richtlinie legt fest, dass die Bewertung der Gleichwertigkeit auf Basis von objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien erfolgen muss, insbesondere durch die Analyse von vier Funktionsbereichen. Die Definition und Gewichtung dieser Kriterien muss zwingend dokumentiert und nachvollziehbar sein:

- **Kompetenzen:** Die formale Qualifikation umfasst Schul- oder Studienabschlüsse, zusätzlich erworbene Fähigkeiten wie Fremdsprachen oder Zertifikate (z. B. PMP, SAP) sowie die benötigte Berufs- und Branchenerfahrung. Beispiel: Ein Entwickler mit fünf Jahren Erfahrung und einer Cloud-Zertifizierung verfügt über höhere Kompetenzen als ein Berufseinsteiger.
- **Belastungen:** Umfasst körperliche (z. B. Heben, Stehen), psychische (Stressresistenz, Konfliktlösung) und sensorische Anforderungen (Konzentration, Umgang mit Lärm oder Stoffen). Beispiel: Hohe psychische Belastung einer Führungskraft oder körperliche Belastung eines Fließbandarbeiters in Schichtarbeit.
- **Verantwortung:** Bewertet die Entscheidungsspanne: Verantwortungen für Budget, Personal, Materialien, Anlagen oder strategische Kunden. Beispiel: Ein Compliance Officer trägt deutlich höhere Verantwortung als ein Sachbearbeiter ohne Entscheidungsbefugnis.
- **Arbeitsbedingungen:** Bezieht sich auf das Umfeld der Tätigkeit, z. B. Gefahren, physische Einflüsse (Kälte, Hitze, Lärm), Arbeitszeiten (Nacht-, Feiertags- oder Bereitschaftsdienste) oder die Häufigkeit von Reisen. Beispiel: Die Notwendigkeit regelmäßiger internationaler Reisen oder das Arbeiten unter extremen Temperaturen muss objektiv bewertet werden.

Herausforderung für KMUs: Sie müssen ein formales Job-Grading-System einführen, um jede Stelle objektiv zu bewerten und damit individuelle Gehaltsunterschiede rechtssicher begründen zu können.

Die erhöhten Anforderungen an das Recruiting (Art. 5 EUPTD)

Die Pflicht zur Gehaltsangabe in Stellenausschreibungen erfordert eine vorherige, verbindliche Festlegung von Gehaltsbändern.

Verbindliche Gehaltsbänder:
Vor jeder Ausschreibung muss das Unternehmen die Entgeltspanne für die zu besetzende Stelle festlegen. Diese Spanne darf nicht willkürlich sein, sondern muss sich aus den objektiven Kriterien des Job-Gradings ableiten lassen. Die Definition der Spanne muss transparent erklären, welche Kriterien (z. B. Erfahrung oder spezifische Zusatzqualifikationen) über die Platzierung innerhalb der Spanne entscheiden.

Kein "Versteckspiel": Der Satz "Bitte geben Sie Ihre Gehaltsvorstellungen an" ist in dieser Form obsolet. Fragen nach dem bisherigen Gehalt sind verboten. Dies dient dazu, dass Lohnungleichheit, die durch vergangene Diskriminierung entstanden ist, nicht in das neue Arbeitsverhältnis übernommen wird.



Der Auskunftsanspruch und die proaktive Information (Art. 7 EUPTD)

HR muss einen robusten, automatisierten Prozess zur Beantwortung von Anfragen etablieren.

Was muss ich meinen Mitarbeitenden anbieten und ab wann?

- **Proaktive Informationspflicht (Ab 1 MA):** Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten jährlich über ihr Recht auf Auskunft informieren. Diese Information muss die Zugangswege zur Auskunft, die zuständige Stelle im Unternehmen und die wesentlichen Kriterien der Entgeltfestlegung umfassen.
- **Auskunftsanspruch (Ab 1 MA):** Jeder Beschäftigte hat das Recht, Auskunft über die durchschnittliche Vergütung der Kollegen des jeweils anderen Geschlechts in der gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit zu verlangen.
- **Antwortfrist:** Die Auskunft muss innerhalb einer angemessenen Frist (im Entwurf des deutschen Gesetzes voraussichtlich 2 Monate) erteilt werden. Die Frist beginnt mit Eingang des schriftlichen Antrags.
- **Operative Komplexität der Auskunft:** Da der Mindestschwellenwert von sechs Vergleichspersonen entfällt, kann die Vergleichsgruppe im Extremfall nur aus einer Person des jeweils anderen Geschlechts bestehen. Dies erfordert eine extrem feingranulare und präzise Bildung von Vergleichsgruppen, die nur durch ein tiefgehendes Job-Grading möglich ist. Fehler in der Vergleichsgruppenbildung können sofort eine Vermutung der Diskriminierung auslösen.
- **Inhalt der Auskunft:** Beschäftigte haben Anspruch auf Auskunft über:
- **Ihr individuelles Entgelt:** Die Definition des Entgelts umfasst das Grundgehalt sowie alle ergänzenden oder variablen Bestandteile (Boni, Provisionen, Zulagen, Sachbezüge).
- **Das durchschnittliche Entgelt** (aufgeschlüsselt nach Geschlecht) für Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Hierbei wird in der Regel der Median verwendet, um statistische Ausreißer zu vermeiden. Die Kriterien, die zur Festlegung des Entgelts herangezogen wurden (Verweis auf das Job-Grading-System).

Verfahren bei festgestellten Entgeltunterschieden (Gap > 5 %)

Die Richtlinie zwingt Unternehmen ab 100 MA nicht nur zur Transparenz (Berichtspflicht), sondern auch zur Korrektur, sobald ein signifikanter, nicht objektiv begründeter Gender Pay Gap identifiziert wird.

Was passiert, wenn ich bei der Durchführung Unterschiede merke?

Stellt das Unternehmen im Rahmen seiner Berichtspflicht (ab 100 MA) fest, dass ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mehr als 5 % vorliegt, das nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien (wie Erfahrung oder Leistung) gerechtfertigt werden kann, muss es folgende Schritte unternehmen:

- **Gemeinsame Entgeltbewertung (Art. 10 EUPTD):** Das Unternehmen muss in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) eine gemeinsame Bewertung der Entgeltstruktur vornehmen, um die Gründe für das Gefälle zu analysieren und einen Aktionsplan zu erstellen.
- **Abhilfemaßnahmen ("Remedial Actions"):** Das Unternehmen ist verpflichtet, unverzüglich Korrekturmaßnahmen zur Behebung der Lohnlücke zu ergreifen. Dies bedeutet in der Regel eine Anpassung der niedrigeren Entgelte an das Niveau der Vergleichsgruppe. Die Richtlinie duldet keine Verzögerungen oder die Begründung, dass die Lücke erst mit der nächsten Gehaltsrunde geschlossen wird.
- **Juristische Konsequenz:** Die proaktive Korrektur durch den Arbeitgeber dient als wichtigste Präventivmaßnahme, um spätere Klagen zu vermeiden. Wird die Lücke erst durch eine Klage aufgedeckt, drohen zusätzlich zu den Nachzahlungen der Entgeltdifferenzen auch immaterielle Schadensersatzforderungen (siehe Abschnitt 5.2).

Empfehlung

Korrigieren Sie erkannte Lücken umgehend, um das juristische Haftungsrisiko der Beweislastumkehr zu minimieren, noch bevor der nächste Entgeltbericht fällig wird oder ein Auskunftsanspruch gestellt wird. Eine zeitnahe und dokumentierte Korrektur kann im Streitfall als Nachweis der Sorgfaltspflicht dienen.

4. Besondere Anforderungen

Für international agierende Unternehmen

Für multinationale Unternehmen (MNCs) wird die Umsetzung der EUPTD besonders komplex, da die Richtlinie in 27 unterschiedliche nationale Gesetze überführt wird.

Die Herausforderung der nationalen Umsetzung

Die EUPTD legt Mindeststandards fest, erlaubt den Mitgliedstaaten aber Spielraum in der Umsetzung (z. B. bei der Höhe der Bußgelder, der genauen Definition der Berichtsformate).

- **Fragmentierte Compliance:** Ein Unternehmen muss die jeweils strengeren und länderspezifischen Vorschriften einhalten. Beispielsweise kann in einem EU-Staat die Berichtspflicht bereits ab 50 MA greifen, während in Deutschland die Schwelle 100 MA beträgt. Dies erfordert eine detaillierte Überwachung aller nationalen Umsetzungsgesetze.
- **Kein konsolidiertes EU-Reporting:** Die Richtlinie verlangt die Einhaltung auf Ebene der nationalen Rechtspersönlichkeit (Unternehmensebene) und keine konsolidierten Berichte für die gesamte EU-Gruppe. Das bedeutet, jede nationale Gesellschaft muss ihre eigenen Berichte erstellen und veröffentlichen, was zu einem Vielfachen des Reportingsaufwands führen kann.



Die Notwendigkeit einer globalen Entgeltarchitektur

Um Chaos und Ineffizienz in der Vergütung zu vermeiden und gleichzeitig die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, müssen Multinationale Konzerne (MNCs) eine koordinierte Zwei-Ebenen-Strategie verfolgen. Diese Strategie verbindet eine globale, gerechte Architektur mit strikter lokaler Compliance.

Ebene	Strategisches Ziel	Ergebnis und Nutzen
Global/Konzern-Ebene	Einführung eines einheitlichen Job-Grading-Systems.	Gewährleistet, dass "gleichwertige Arbeit" in allen Tochtergesellschaften (z. B. Deutschland, Frankreich, Italien) konsistent und objektiv bewertet wird. Dies ist die einzige Basis für eine konzernweite Fair-Pay-Strategie und vermeidet interne Diskriminierung.
Lokal/National-Ebene	Anpassung der Entgeltdaten an lokale Berichtsanforderungen.	Stellt die Einhaltung länderspezifischer Fristen, Formate und Schwellenwerte sicher. Lokale HR-Systeme müssen die erforderliche Datenqualität liefern, um zu berichten, ob nur Basis-Gehalt oder die Gesamt-Vergütung (Total Compensation) erfasst werden muss.

Datenschutz und Mitbestimmung (Rechtliche Herausforderungen)

Die Global Pay Data Collection ist ein kritischer Prozess, da sensible Mitarbeiterdaten grenzüberschreitend aggregiert werden.

DSGVO: Zwingende Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung beim Transfer und der Verarbeitung sensibler Entgeltdaten (Rechtsgrundlage und Zweckbindung beachten).

Mitbestimmung: Lokale Mitbestimmungsrechte (z. B. Betriebsrat) müssen strikt eingehalten werden. Daten dürfen erst nach formeller Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen für Reporting-Zwecke freigegeben werden.

Intersektionale Compliance: EUPTD im Kontext des AGG und der DSGVO

Die EUPTD fokussiert sich zwar auf das Geschlecht, doch Unternehmen müssen das Thema Entgeltgleichheit im breiteren Rahmen der Antidiskriminierungsgesetze und des Datenschutzes betrachten

- **Verhältnis zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG):** Das AGG schützt vor Diskriminierung aufgrund von sieben Merkmalen (Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität). Entgeltdiskriminierung aufgrund dieser anderen Merkmale ist weiterhin über das AGG einklagbar. Die EUPTD schafft jedoch einen Durchsetzungsmechanismus speziell für geschlechtsbasierte Entgeltdiskriminierung (Beweislastumkehr, Auskunftsanspruch ohne Schwellenwert), der über die Möglichkeiten des AGG hinausgeht. Compliance mit der EUPTD (geschlechtsneutrale Bewertung) hilft aber indirekt, auch AGG-Verstöße bei anderen Merkmalen zu vermeiden.
- **Datenschutzanforderungen (DSGVO):** Die Verarbeitung von Entgeltdaten und Geschlechtsdaten fällt unter sensible personenbezogene Daten. Die EUPTD erfordert die Verarbeitung dieser Daten zur Einhaltung einer rechtlichen Verpflichtung (Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO).
- **Prinzip der Datenminimierung:** Beim Auskunftsanspruch dürfen keine Daten Dritter (individuelle Gehälter) offengelegt werden, sondern nur Durchschnittswerte, um die Persönlichkeitsrechte der Kollegen zu schützen.
- **Technisch-organisatorische Maßnahmen (TOMs):** Die IT-Systeme müssen sicherstellen, dass die sensiblen Gehaltsdaten revisionssicher gespeichert und nur für die Compliance-Zwecke der EUPTD verwendet werden.

5. Die juristischen und finanziellen Konsequenzen bei Untätigkeit

Die Richtlinie führt Konsequenzen ein, die in Deutschland bisher unbekannt waren und den Handlungsdruck massiv erhöhen.

Die Gefahr der Beweislastumkehr: Der "Game Changer"

Die Umkehr der Beweislast (Art. 18 EUPTD) ist die schärfste Waffe der Richtlinie und dreht das Prozessrisiko komplett um.

- **Initiative des Arbeitnehmers ("Glaubhaftmachung"):** Der Arbeitnehmer muss lediglich Tatsachen vortragen, die eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen (z. B. durch die Auskunft über das niedrigere Durchschnittsgehalt des eigenen Geschlechts in der Vergleichsgruppe). Die Schwelle für diese "Glaubhaftmachung" ist bewusst niedrig gehalten.
- **Volle Beweislast des Arbeitgebers:** Sobald die Diskriminierung vermutet wird, liegt die volle Beweispflicht beim Arbeitgeber. Das Unternehmen muss lückenlos und zweifelsfrei nachweisen, dass die Entgeltdifferenz auf ausschließlich objektiven, geschlechtsneutralen Faktoren beruht (z. B. Berufserfahrung, Leistungsbeurteilung, Marktlage). Dieser Nachweis muss gerichtsverwertbar sein.

Juristische Notwendigkeit: Ohne ein dokumentiertes, objektives Job-Grading und eine lückenlose Dokumentation der Entgeltfindung ist dieser Beweis praktisch unmöglich zu führen. Im Zweifel entscheidet das Gericht zugunsten des Klägers, was zu erheblichen Nachzahlungen führen kann.

Sanktionen, Bußgelder und immaterieller Schadensersatz

Verstöße gegen die Transparenzpflichten und festgestellte Diskriminierung ziehen weitreichende Konsequenzen nach sich:

- **Schadensersatz und Entschädigung (Art. 21 EUPTD):** Opfer von Lohndiskriminierung haben Anspruch auf volle Entschädigung, einschließlich:
 - **Nachzahlung des vorenthaltenen Entgelts:** Für den gesamten Diskriminierungszeitraum (mindestens 3 Jahre).
 - **Entschädigung für immaterielle Schäden:** Dies ist ein Novum im deutschen Entgeltrecht. Die Höhe wird vom Gericht nach Ermessen festgelegt (z. B. mehrere Monatsgehälter). Dies erhöht das finanzielle Risiko von Klagen massiv und macht sie für Kläger attraktiver.
- **Ausschluss von Vergabeverfahren:** Unternehmen, die gegen die Gleichbehandlung verstoßen, können von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden, was insbesondere im öffentlichen Sektor existenzbedrohend sein kann.
- **Bußgelder:** Werden im nationalen Umsetzungsgesetz festgelegt und sollen "wirksam, verhältnismäßig und abschreckend" sein (Art. 23 EUPTD). Das heißt, sie werden in Relation zur Unternehmensgröße stehen und können bei Nichterfüllung der Berichtspflichten empfindliche finanzielle Strafen nach sich ziehen.



6. Strategische Umsetzung

Der Fahrplan zur effizienten Automatisierung

Angesichts der Komplexität ist eine manuelle Umsetzung der neuen Pflichten (Auskunftsansprüche, Berichte, jährliche Proaktiv-Meldungen) für HR-Abteilungen kaum leistbar. Die Lösung liegt in der technologiegestützten Automatisierung.

Die zentralen operativen Herausforderungen

Datenkonsolidierung und -qualität

Die Richtlinie erfordert die Erfassung und Zusammenführung aller Entgeltbestandteile (Grundgehalt, Boni, Provisionen, Sachleistungen) sowie der zugehörigen personenbezogenen Kriterien (Erfahrung, Ausbildung, Leistung) in einer zentralen, konsistenten Datenbank.

Problem: Daten liegen oft fragmentiert in verschiedenen Systemen (Payroll, HRIS, Excel-Listen) vor, was eine manuelle Konsolidierung fehleranfällig und extrem zeitaufwendig macht. Die Definition von "Entgelt" ist umfassend und erfordert die Einbeziehung aller variablen Vergütungskomponenten.

Die Rolle der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat)

Die EUPTD stärkt die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung erheblich (Art. 10 EUPTD).

- **Mitwirkung bei der Entgeltbewertung:** Der Betriebsrat hat das Recht, bei der Festlegung und Anwendung der geschlechtsneutralen Job-Bewertung mitzuwirken. Dies umfasst ein echtes Mitspracherecht bei der Gestaltung des Job-Gradings.
- **Informations- und Beratungsanspruch:** Dem Betriebsrat müssen die Entgeltberichte und die Ergebnisse der gemeinsamen Entgeltbewertung vorgelegt werden. Dies schafft einen internen Kontrollmechanismus.
- **Konsequenz:** Die Einführung des neuen Entgeltsystems und der Prozesse sollte **frühzeitig in Abstimmung mit dem Betriebsrat** erfolgen, um Verzögerungen und Konflikte zu vermeiden. Eine einseitige Einführung durch den Arbeitgeber ist nahezu ausgeschlossen.

Der 5-Phasen-Aktionsplan für HR & Compliance

Phase	Fokusbereich	Kern-Maßnahme	Visualisierung
1	Governance	Daten und Struktur schaffen: Konsolidierung der Entgeltdaten und Etablierung des objektiven Job-Gradings. (Abschluss der Abstimmung mit Arbeitnehmervertretern.)	Datentrichter Konsolidierung
2	Analyse	Lücken identifizieren: Systematische Gap-Analyse (Lohnlücke nach gleichwertiger Arbeit) und sofortige Bereinigung identifizierter Risiken (> 5 % Gap).	Radar/Lupe Risikobewertung
3	Automatisierung	Rechtskonforme Prozesse etablieren: Aufbau automatisierter Workflows für Auskunftsansprüche und Recruiting-Gehaltsspannen.	Zahnräder/Prozesskette (Workflow-Setup)
4	Reporting	Pflichten erfüllen & Auditieren: Automatisierte Erstellung des Entgeltberichts (ab 100 MA) und lückenlose Speicherung der Dokumentation für den juristischen Nachweis.	Reporting-Dashboard Berichtserstellung
5	Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeit sichern: Schulung von HR und Führungskräften und Verankerung der geschlechtsneutralen Kriterien in Zielvereinbarungen.	Kreislauf Kontinuierliche Verbesserung

Warum Automatisierung unverzichtbar ist

- **Entlastung:** Manuelle Auskunftsanträge können HR schnell überlasten, da jeder Mitarbeiter jederzeit einen Antrag stellen kann. Die automatische Generierung von rechtskonformen Antworten ist essenziell.
- **Rechtssicherheit:** Nur eine technische Lösung kann die lückenlose, unveränderbare Dokumentation (Audit Trail) bereitstellen, die als Beweis vor Gericht standhält und somit die Beweislastumkehr abfängt.
- **Effizienz:** Die Umstellung von 500 auf 100 Mitarbeitende vervielfacht den Aufwand. Skalierbare Software ist der einzige Weg, die Pflichten effizient zu erfüllen und die Fokussierung der HR-Abteilung auf strategische Aufgaben zu gewährleisten.



7. Glossar

Zentrale Fach- und Rechtsbegriffe

Begriff / Abkürzung	Erläuterung und Operative Bedeutung	Juristische Bedeutung & Risiko
EUPTD	EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Pay Transparency Directive). Die europäische Grundlage für eine transparente und diskriminierungsfreie Entlohnung.	Richtlinie (EU) 2023/970. Muss in nationales Recht umgesetzt werden.
Gleiche/ Gleichwertige Arbeit	Der zentrale Vergleichsmaßstab: Tätigkeiten, die anhand objektiver Kriterien (Kompetenzen, Belastung, Verantwortung) als gleich einzustufen sind.	Art. 4 EUPTD: Erfordert zwingend eine geschlechtsneutrale Bewertung (Job-Grading) durch den Arbeitgeber.
Geschlechts- neutrale Bewertung	Die Methode zur Feststellung der Gleichwertigkeit. Muss objektiv, systematisch und diskriminierungsfrei erfolgen.	Art. 4 EUPTD: Grundlage für die Entgeltfindung und entscheidend für die Beweislastumkehr.
Auskunfts- anspruch	Das Recht jedes Beschäftigten (unabhängig von der Unternehmensgröße), Auskunft über das durchschnittliche Entgelt der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts zu erhalten.	Art. 7 EUPTD: Entfällt der Mindestschwellenwert für die Vergleichsgruppe – operativ hochkomplex.
Vergleichsgruppe	Die Gruppe von Beschäftigten, deren Durchschnittsentgelt zur Beantwortung des Auskunftsanspruchs herangezogen wird (gleiche oder gleichwertige Arbeit).	Operativ komplex: Keine Mindestgröße mehr erforderlich; erhöht den administrativen Aufwand
Entgeltberichts- pflicht	Die Pflicht des Arbeitgebers zur regelmäßigen Berechnung und Veröffentlichung des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles (Gender Pay Gap).	Art. 9 EUPTD: Gilt ab 100 Beschäftigten. Jährliche (ab 250 MA) oder dreijährliche (100–249 MA) Berichterstattung.
Entgeltgefälle (> 5%)	Der Schwellenwert, der die Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung (mit Arbeitnehmervertretern) auslöst, wenn das Gefälle nicht objektiv begründbar ist.	Art. 10 EUPTD: Löst Korrekturpflichten (Abhilfemaßnahmen) aus.

Begriff / Abkürzung	Erläuterung und Operative Bedeutung	Juristische Bedeutung & Risiko
Beweislastumkehr	Im Rechtsstreit muss der Arbeitgeber beweisen, dass KEINE Diskriminierung vorliegt, nicht der Arbeitnehmer.	Art. 18 EUPTD: Das höchste juristische Risiko. Erfordert lückenlose, objektive Dokumentation.
Immaterieller Schadensersatz	Entschädigungsanspruch für das Opfer über die reine Entgeltnachzahlung hinaus (z. B. Schmerzensgeld für erlittene Ungerechtigkeit).	Art. 21 EUPTD: Novum im deutschen Entgeltrecht. Erhöht das finanzielle Risiko von Klagen massiv.
Abhilfe- maßnahmen	Korrekturmaßnahmen, die der Arbeitgeber unverzüglich ergreifen muss, wenn ein nicht gerechtfertigtes Entgeltgefälle (> 5%) festgestellt wird.	Art. 10 EUPTD: Beinhaltet typischerweise die Anhebung des niedrigeren Entgelts.
Gender Pay Gap (GPG)	Statistische Differenz zwischen dem durchschnittlichen Entgelt von Männern und Frauen. Bereinigt: Differenz bei gleicher/gleichwertiger Arbeit.	Relevanz: Primär der bereinigte Gap muss objektiv begründbar sein.
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz (Deutschland). Das aktuell gültige Gesetz.	Wird durch die EUPTD-Umsetzung in nationales Recht ergänzt und verschärft.

9. Zusammenfassung

Schnittstellen und Automatisierung als Schlüssel

Die Entgelttransparenz 2.0 ist der tiefgreifendste Eingriff in die Vergütungsstrukturen seit Jahrzehnten. Wer ab 2026 nicht nachweisen kann, dass seine Vergütungsstrukturen objektiv und geschlechtsneutral sind, steht vor enormen **juristischen und finanziellen Risiken** (Beweislastumkehr, Bußgelder).

Offene Fragen der nationalen Umsetzung

Obwohl die EU-Richtlinie in ihren Kernpunkten bindend ist, warten Unternehmen in Deutschland noch auf die endgültige Fassung des Umsetzungsgesetzes, das die Details regeln wird.

- **Der Bußgeldkatalog:** Die genaue Höhe der Sanktionen und Bußgelder muss national festgelegt werden.
- **Der Umfang der Auskunft im Recruiting:** Es bleibt abzuwarten, ob die Gehaltsspanne zwingend in der Anzeige stehen muss oder ob das vor dem Gespräch ausreicht.
- **Zuständige Behörde:** Welche Behörde die Berichte der Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden erfassen und veröffentlichen wird, ist noch zu definieren.

Nutzen Sie die verbleibende Zeit bis Mitte 2026, um Ihre Entgeltdaten und Ihre Jobarchitektur zu konsolidieren. Die Kombination aus fundierter HR-Expertise und automatisierter **Compliance-Technologie** ist der Schlüssel zu einer rechtskonformen, entlastenden und zukunftssicheren HR-Strategie.

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.

Quellenverzeichnis

- (1.1) DGFP: Entgelttransparenz: Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.
- (1.4) LTO: EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Noch ein Gesetz gegen den Gender-Pay-Gap.
- (1.8) #EFAR: Entgelttransparenz-Richtlinie: Umfangreiche Berichtspflichten für Unternehmen ab 100 Mitarbeitern.
- (1.10) Paychex: Entgelttransparenzgesetz und EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Was Unternehmen in Deutschland jetzt wissen und tun müssen.
- (2.4) Twobirds: Update Equal Pay und Entgelttransparenz: Was Unternehmen beachten müssen.
- (EUPTD) Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.
- (EntgTranspG) Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (i. d. aktuell gültigen Fassung).



HR-Autopilot GmbH
Im Grasfeld 8
50354 Hürth

[Zur Webseite](#)