



EUPTD, Equal Pay und Entgelttransparenz: Update Juni 2026

U.a. zu den arbeitsrechtlichen Folgen der nicht fristgemäßen Umsetzung der EUPTD in deutsches Recht, Umsetzung der EUPTD in anderen EU-Mitgliedstaaten und wissenschaftliche Impulse zur Stellenbewertung

Heutige Referentinnen und Referenten

Dr. Lars Hinrichs

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel: +49 40 3785 38 28
E-Mail: lhinrichs@deloitte.de



Klaus Heeke

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 3107
E-Mail: kheeke@deloitte.de



Elisa Ultsch

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Senior Associate

Tel.: +49 40 3785 38 22
E-Mail: eultsch@deloitte.de



Prof. Dr. Daniela Eisele-Wijnbergen

HSBA Hamburg School of Business Administration
Willy-Brandt-Straße 75, 20459 Hamburg

Professor of Human Resource Management
Department of Strategy & Leadership

E-Mail: daniela.eisele-wijnbergen@hsba.de



Unser heutiger Fahrplan

- 01 Prolog: Status Quo
- 02 Keine unmittelbare Anwendung der EUPTD nach dem 07.06.2026
- 03 Mittelbare Anwendung durch richtlinienkonforme Auslegung
- 04 Blick über den Tellerrand: Umsetzung der EUPTD in anderen EU-Mitgliedstaaten
- 05 Aktuelle (wissenschaftliche) Impulse zur Stellenbewertung
- 06 Q&A



Prolog: Status Quo

EU-Entgelttransparenzrichtlinie/EU Pay Transparency Directive (EU PTD): Status Quo und Roadmap

Die konkrete Roadmap...

1

Juli 2023

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU Pay Transparency Directive – EU PTD): Die EU Richtlinie zur Förderung von Entgelttransparenz in der Europäischen Union tritt in Kraft.

2

7. Juni 2026

Umsetzung in nationales Recht: Alle EU-Mitgliedstaaten müssen die EU PTD in nationales Recht umgesetzt haben. Verlautbarung BMBFSFJ v. 29.05.2026: Umsetzung in Deutschland 2027

Heute!

3

Jährlich bis zum 7. Juni

Jährliche Berichtspflicht: Alle Arbeitgeber mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen jährlich (bei 100 - 249 Mitarbeitenden dreijährlich) einen Bericht über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle erstellen und in Bezug auf das vorangegangene Kalenderjahr veröffentlichen. Erstmalige Berichtspflicht am 7. Juni 2027 für das Kalenderjahr 2026.



Status (fristgemäße)
Umsetzung EUPTD in EU-
Mitgliedstaaten 03.06.2026:
Umsetzung: B (FWBs), IT, PL, LT, Malta
Entwürfe: F, FIN, IRL, IS, LV, NL, SL, S

EU-Entgelttransparenzrichtlinie/EU Pay Transparency Directive (EU PTD): Status Quo und Roadmap

... und das Warten auf den Gesetzesentwurf des EntgeltTG 2.0

1

30. April 2026 - Nachfrage Personalmagazin

→ „Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht wird in dieser Legislaturperiode erfolgen.“

2

18. Mai 2026 – Kleine Anfrage der Grünen

Frage: *Wie und Wann* wird die Entgelttransparenzrichtlinie umgesetzt?
→ noch nicht beantwortet

3

27. Mai 2026 – Kabinettsitzung

Entwurf wurde nicht besprochen und verschwand aus Kalender

4

29. Mai 2026 – Artikel u.a. in der Zeit und im Handelsblatt

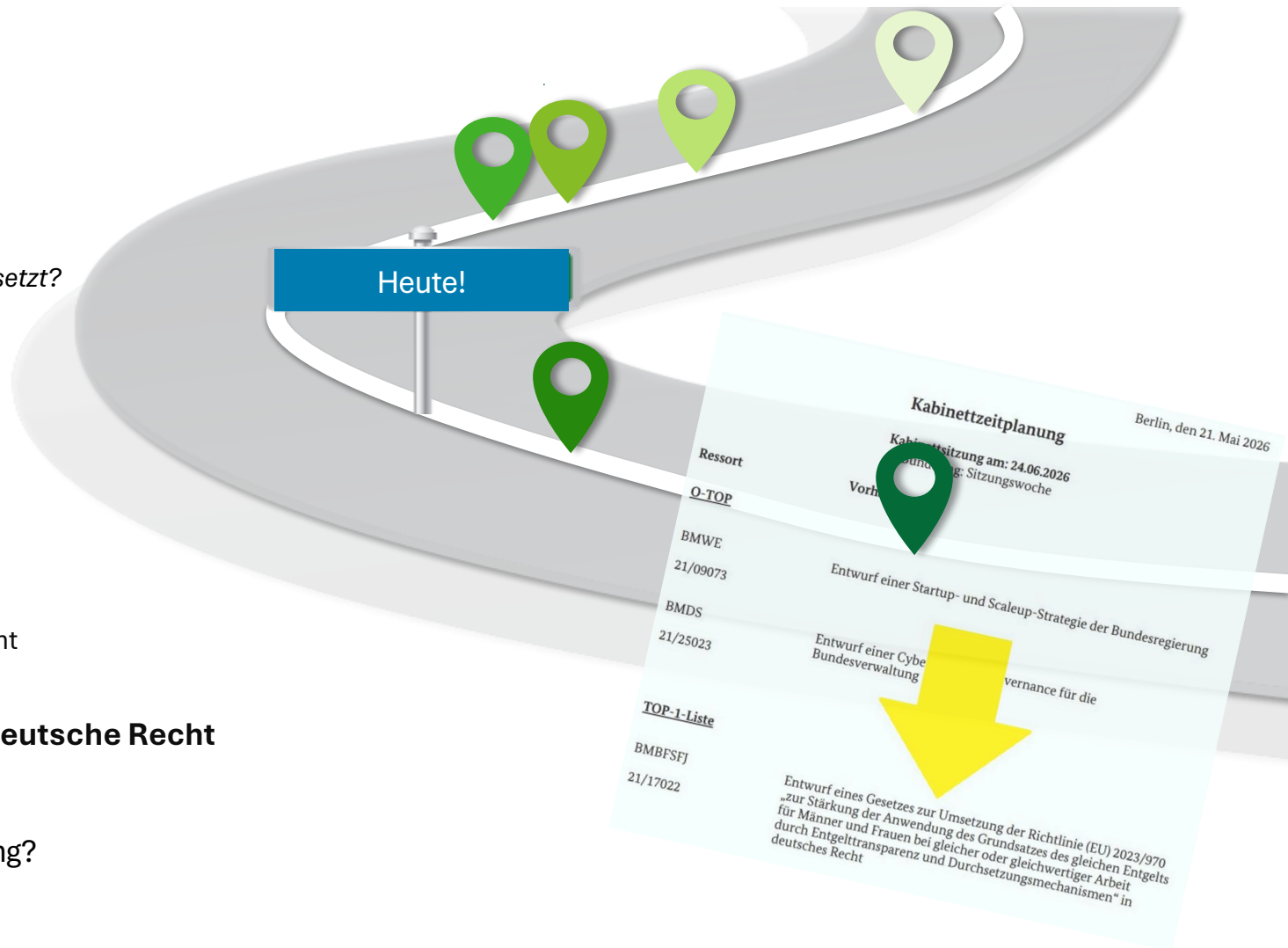
→ Verlautbarung BMBFSFJ: Umsetzung/Inkrafttreten in Deutschland Anfang 2027 und erstmalige Anwendung erweiterter Auskunftsanspruch und erweiterte Berichtspflicht ab (Juni) 2028

5

7. Juni 2026– Keine Umsetzung der EUPTD in das deutsche Recht

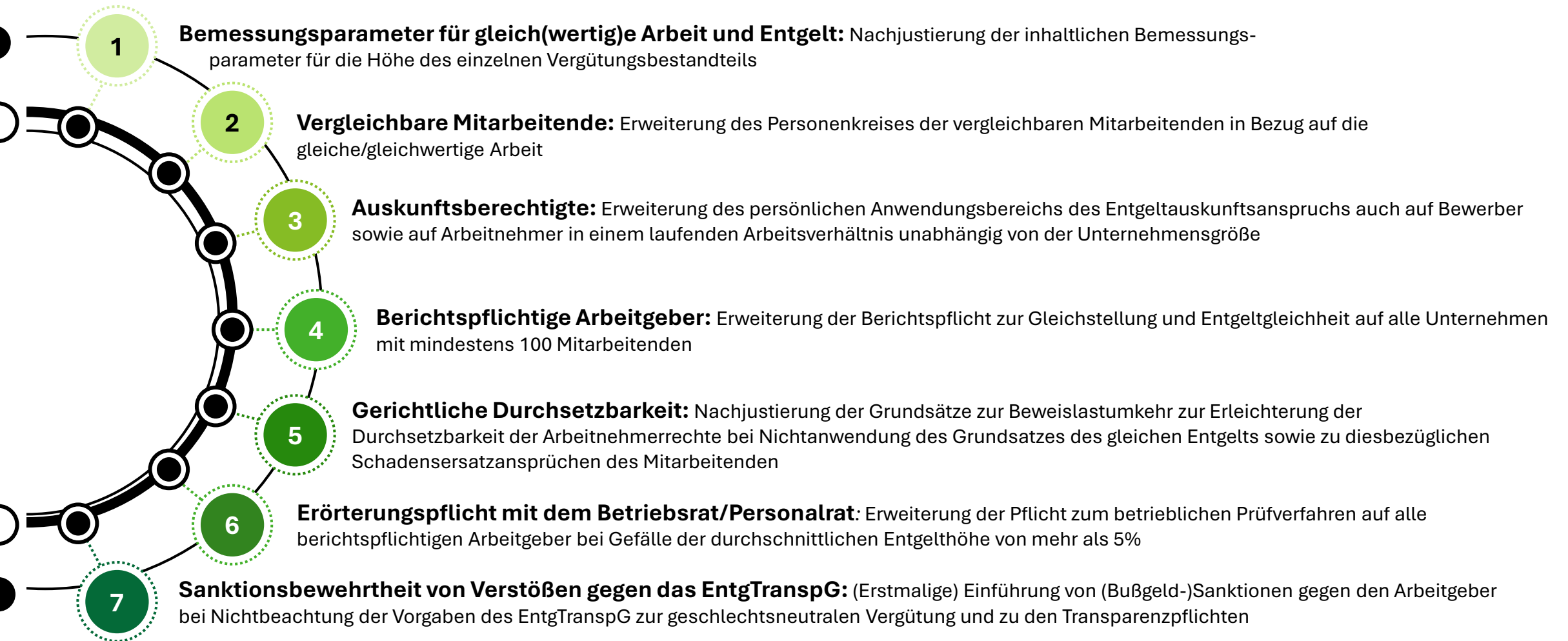
6

24. Juni 2026 – Kabinettsitzung: Entwurfsbesprechung?



Entgelttransparenz 2.0

Überblick: Erforderliche Novellierung des EntgTranspG u.a. durch die EU-Richtlinie 2023/970 (EUPTD)



Status Quo ab 07.06.2026 I:
(Grundsätzlich) Keine unmittelbare Anwendung der EUPTD

Keine unmittelbare Anwendung der EUPTD

Grundsätzlich keine horizontale Geltung im nationalen Recht



Art. 288 Abs. 3 AEUV

„Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel.“



Keine horizontale Geltung von EU-Richtlinien



- EU-Richtlinien binden grundsätzlich nur die Mitgliedstaaten
- Mitgliedstaaten sind hinsichtlich des **zu erreichenden Ziels verpflichtet**, können aber **Form und Mittel der Umsetzung frei wählen**
- **Erst durch inländisches Gesetz als nationales Recht** entstehen konkrete Rechte und Pflichten für Unternehmen und Arbeitnehmer
- Geltung für privatrechtliche Rechtspersonen **allenfalls mittelbar über richtlinienkonforme Auslegung** inländischen Rechts

Keine unmittelbare Anwendung der EUPTD

...ausnahmsweise vertikale Direktwirkung

Voraussetzungen für unmittelbare vertikale Anwendung



Umsetzungsfrist abgelaufen, ohne vollständige und korrekte Umsetzung



Richtlinienbestimmung ist **unbedingt und hinreichend bestimmt**

Erfasste Arbeitgeber

- Staatliche Stellen und Gebietskörperschaften
- Einrichtungen unter staatlicher Aufsicht
- Organisationen mit besonderen, hoheitlich verliehenen Rechten
- Träger öffentlicher Dienstleistungen im öffentlichen Interesse

Mögliche unmittelbare Anwendung der EUPTD

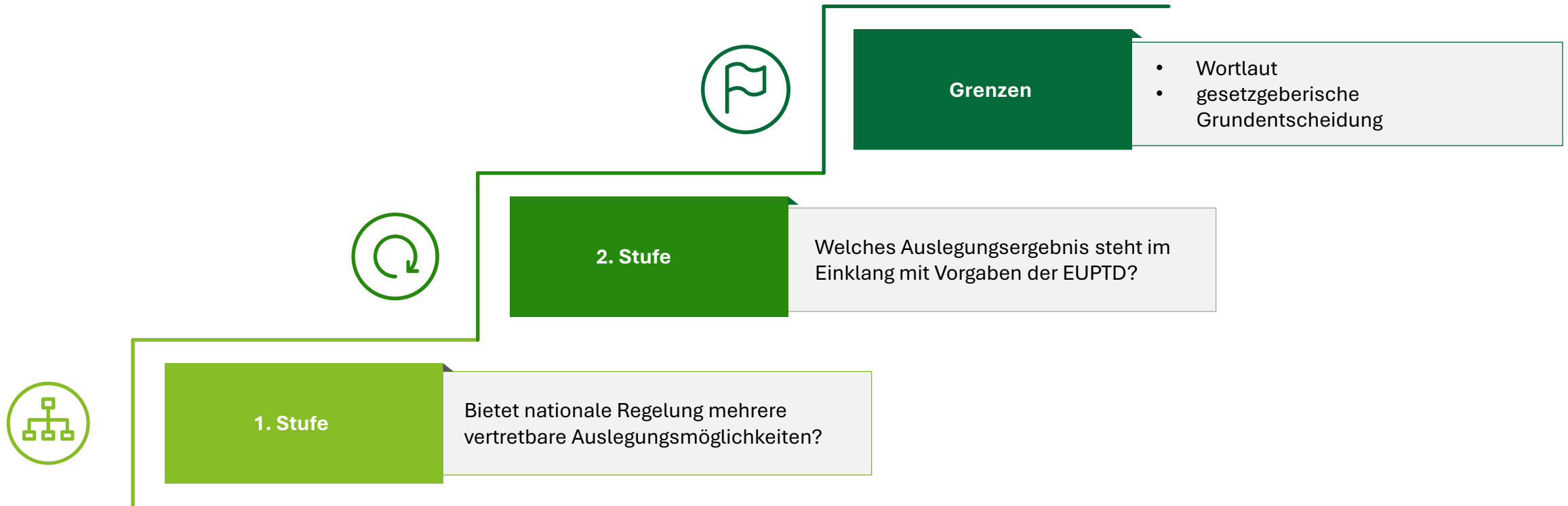
- Kriterien zur Beurteilung **gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit**
 - Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen
- **Entgeltanspruchsanspruch von Bewerbern**
 - Einstiegsentgelt bzw. einschlägige tarifliche Eingruppierung
- **Jährlicher Entgeltanspruchsanspruch von Beschäftigten**
 - durchschnittliche Entgelte vergleichbarer Beschäftigter
 - sämtliche Entgeltbestandteile
- **Gemeinsame Entgeltbewertung** mit Betriebs-/Personalrat, soweit die Vorgaben hinreichend bestimmt sind



Status Quo ab 07.06.2026 II:
Mittelbare Anwendung der EUPTD durch richtlinienkonforme
Auslegung des Entgelttransparenzgesetzes 1.0

Mittelbare Anwendung durch richtlinienkonforme Auslegung

Gerichte als Adressaten der Pflicht zur ordnungsgemäßen Umsetzung



Mittelbare Anwendung durch richtlinienkonforme Auslegung

Gegenstände möglicher EUPTD-richtlinienkonformer Auslegung

Gleiche bzw. gleichwertige Arbeit und vergleichbare Mitarbeiter

Beurteilung von § 4 Abs. 1, 2 EntgTransG I (Regel-Beispiel-Katalog) anhand des erweiterten Katalogs des Art. 4 Abs. 4 S. 3 EUPTD



Beweislast des Arbeitgebers

Konkretisierung der Beweislast des Arbeitgebers für die geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Vergütung nach § 22 AGG durch Vorgaben des Art. 18 EUPTD



Mittelbare Anwendung durch richtlinienkonforme Auslegung

Keine Gegenstände möglicher EUPTD-richtlinienkonformer Auslegung

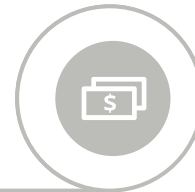
Entgeltauskunftsanspruch von Stellenbewerbern

Keine Erweiterung des Kreises der für den Entgeltauskunftsanspruch berechtigten Personen gem. § 10 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG I um Stellenbewerber



Auskunftsbezogene Entgeltbestandteile

Keine Erweiterung der in § 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG I auskunftsbezogenen Entgeltbestandteile auf alle Entgeltbestandteile des Art. 3 Abs. 1 lit. a EUPTD



Gemeinsame Entgeltbewertung

Keine gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern im Sinne des Art. 10 EUPTD



Mittelbare Anwendung durch richtlinienkonforme Auslegung

Keine Gegenstände möglicher EUPTD-richtlinienkonformer Auslegung

Darlegungslast in Bezug auf Vergleichstätigkeit (und damit relevante vergleichbare Arbeitnehmer des anderen Geschlechts)

Arbeitnehmer hat Vergleichstätigkeit zu benennen (§ 10 Abs. 1 EntgTranspG).



Kein Auskunftsanspruch bei zu kleiner Kohorte vergleichbarer Arbeitnehmer des anderen Geschlechts (= < 6)

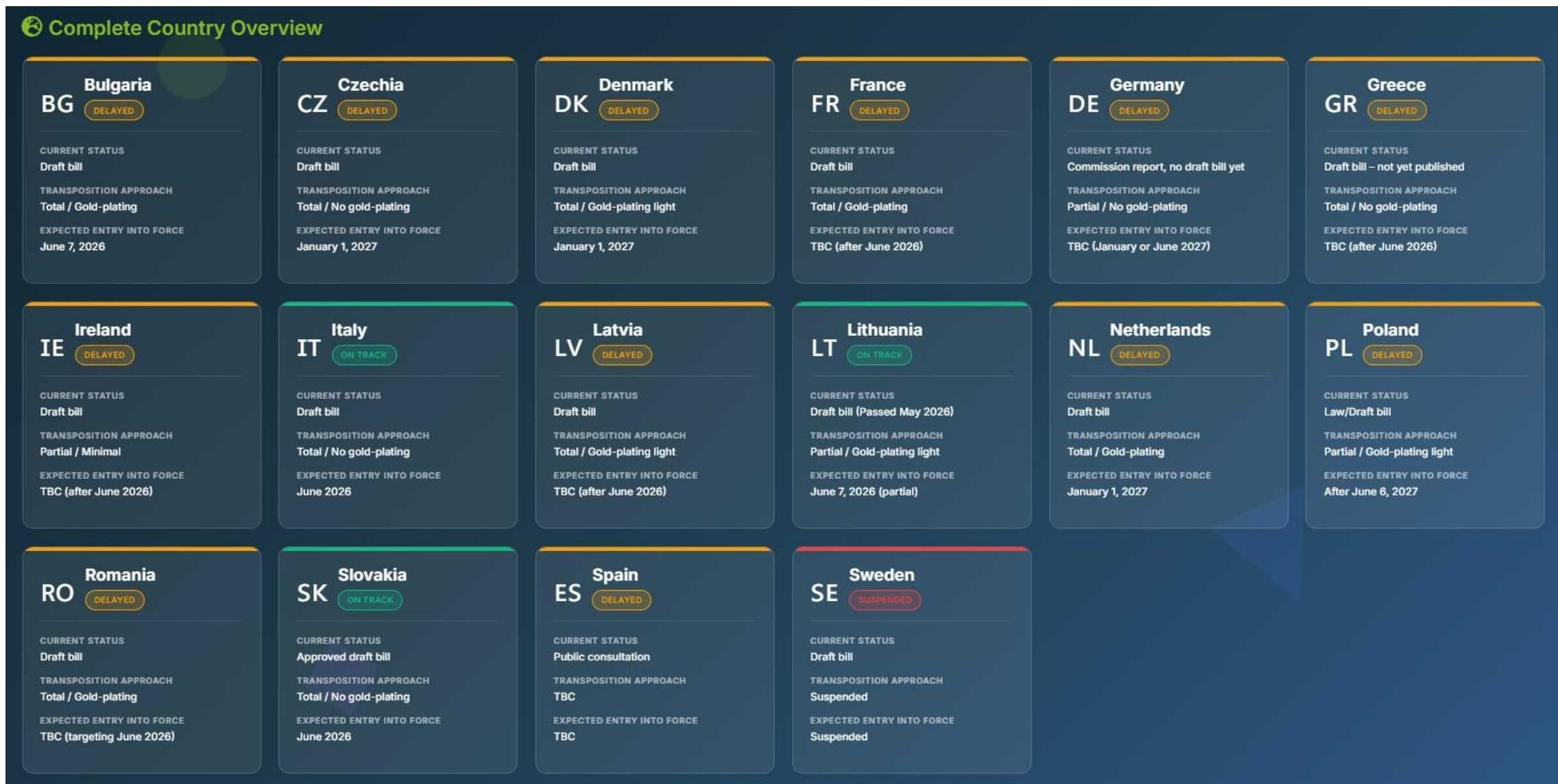
Fortgesetzte Anwendung des § 12 Abs. 3 EntgTranspG



Blick über den Tellerrand: Umsetzung der EUPTD in anderen EU-Mitgliedstaaten

Umsetzung der EUPTD in anderen Mitgliedstaaten

... Status Quo (s. auch: [hier](#))



Umsetzung der EUPTD in anderen Mitgliedstaaten

... ein Überblick zu den fristgemäß (jedenfalls einzelne Regelungen) umsetzende Mitgliedstaaten

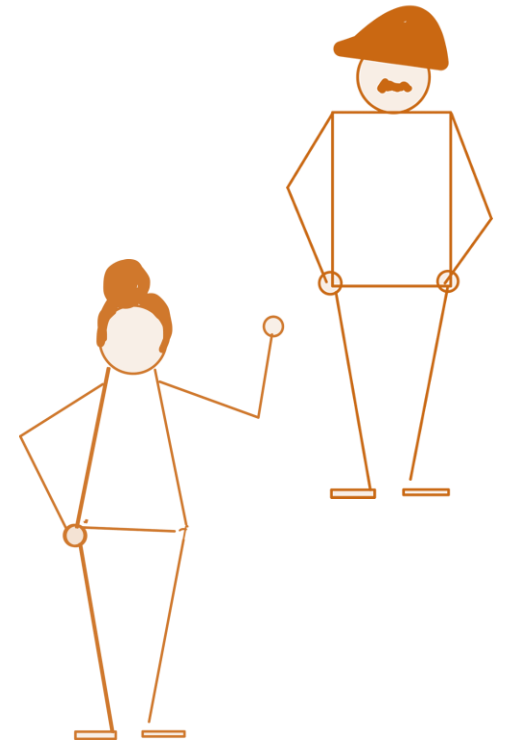
	Italien	Litauen	Malta	Polen	Slowakei
Entgeltauskunft Beschäftigte	(1) 1x jährlich (2) Fokus (nur) auf feste (regelmäßig gewährte) Entgeltbestandteile	(1) Keine zeitliche Beschränkung (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen	(1) Keine zeitliche Beschränkung (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen	[noch nicht umgesetzt]	(1) Keine zeitliche Beschränkung (erstmalig für Entgelt 2027 in 2028) (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen
Entgeltauskunft Bewerber	(1) Information in Stellenanzeige (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen	(1) Information spätestens vor Abschluss Arbeitsvertrag (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen	(1) Information bis spätestens Start Arbeitsverhältnis (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen	(1) Information spätestens vor Abschluss Arbeitsvertrag (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen	(1) Information spätestens vor Abschluss Arbeitsvertrag (2) Keine Einschränkung zu Entgeltbestandteilen
Kriterien gleiche / gleichwertige Arbeit	(1) EUPTD-Kriterien (2) Orientierung an Kollektivverträgen (NCBA) als Referenzsystem	(1) EUPTD-Kriterien (2) Verpflichtende Einführung formales Bewertungssystem	(1) EUPTD-Kriterien (2) Verpflichtende Einführung formales Bewertungssystem (inkl. Kategorisierung)	[noch nicht umgesetzt]	(1) EUPTD-Kriterien
Erörterung Pay Gap mit Arbeitnehmervertretung	EUPTD	EUPTD	[noch nicht umgesetzt]	[noch nicht umgesetzt]	EUPTD
Berichtspflicht	EUPTD + zweijährige Berichtspflicht für AG ≥ 50 MA	EUPTD	[noch nicht umgesetzt]	[noch nicht umgesetzt]	EUPTD + Bericht spätestens bis 15. April des Folgejahres; erstmalige Berichtspflicht für AG mit 100 bis 249 AN ab 2031
Sanktionen	Verwaltungsrechtliche Sanktionen	Geldbußen bis 8.000 EUR)	Geldbußen bis ca. 6.000 EUR	[noch nicht umgesetzt]	Geldbußen bis ca. 8.000 EUR

Aktuelle (wissenschaftliche) Impulse zur Stellenbewertung

Ist das gerecht?

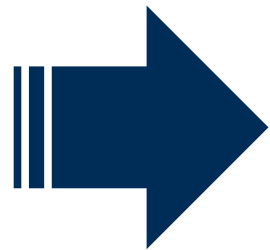
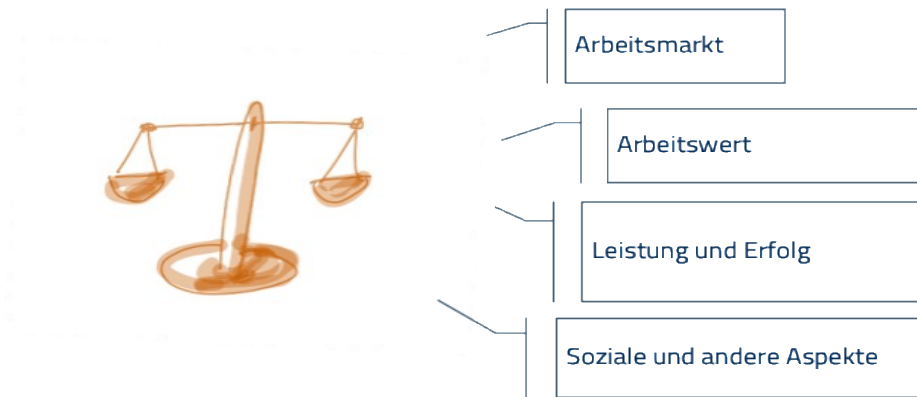
„Bis in die 1970er-Jahre enthielten Tarifverträge Frauenlohngruppen oder -abschlagsklauseln, denen zufolge Frauen bei gleicher Arbeit ausdrücklich weniger Entgelt erhielten als Männer, also unmittelbar diskriminiert wurden.

Auch wenn es immer noch unmittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts gibt, besteht das Hauptproblem heute darin, dass Frauen für gleichwertige Arbeit geringer bezahlt, also mittelbar diskriminiert werden.“



Perspektiven auf Entgeltgerechtigkeit


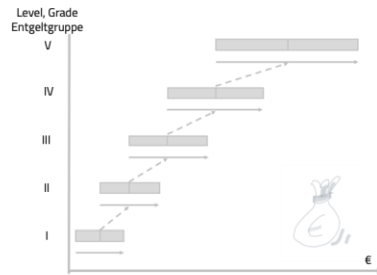
Entgeltgerechtigkeit in Anlehnung an Kosiol (1962)



Anforderungsgerechtigkeit durch Stellenbewertung (Arbeitswert)




Leistungsgerechtigkeit durch Beurteilung von Ergebnis/Prozess

Marktgerechtigkeit durch Marktvergleiche

Verfahrensgerechtigkeit in der Anwendung + Dokumentation und Messung Respektvolle Kommunikation



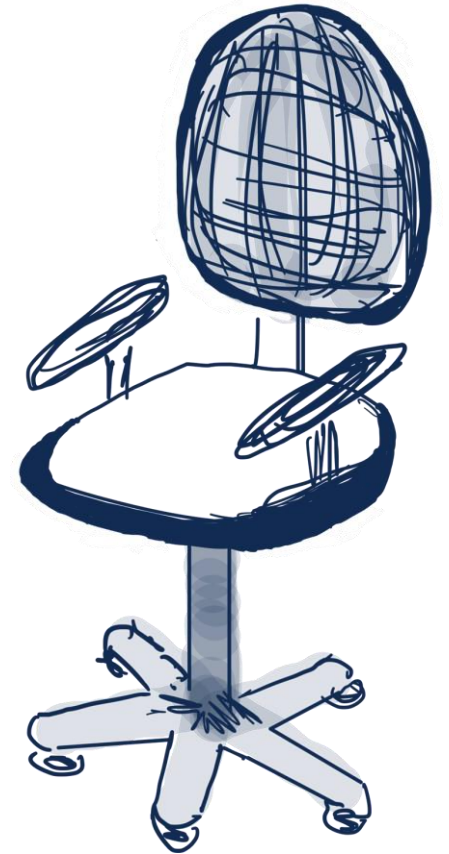
Basis ist der (organisationale) Arbeitswert!

Eine zentrale Rolle spielt dabei...

- der Arbeitswert ("Normalleistung").
- die Stelle, die ausgeübt werden soll.
- eine Basis für ein gerechtes Vergütungssystem zu schaffen.
- die interne Fairness.
- eine Job Hierarchie zu erstellen, an die Gehaltsbänder geknüpft werden.
- der Prozess.
- ein partizipatives Vorgehen.
- eine nachvollziehbare Methode und deren konsistente Anwendung.

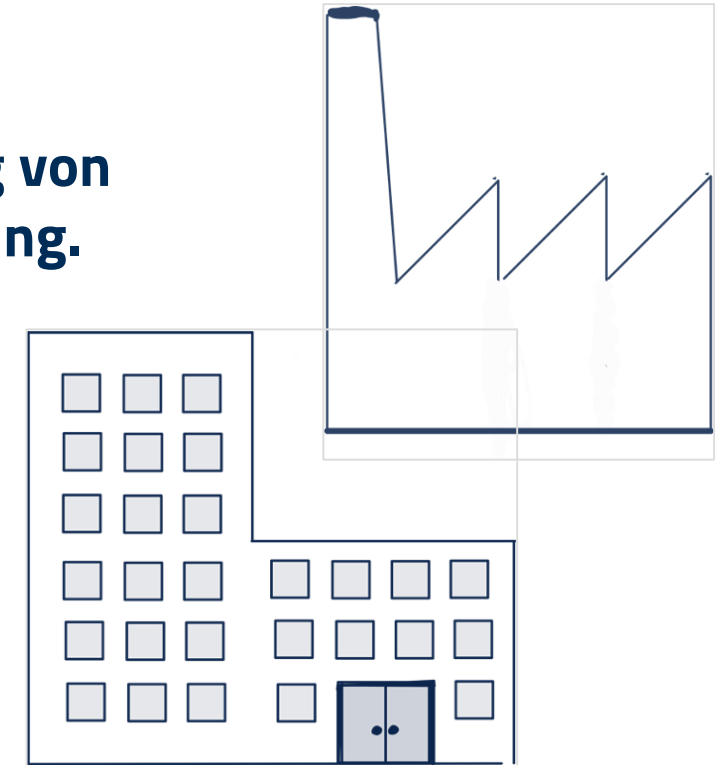
Keine Rolle spielt dabei...

- die (individuelle) Leistung.
- die Person, die die Arbeit ausübt.
- eine Basis für die Leistungsbeurteilung zu schaffen.
- die externe Wettbewerbsfähigkeit.
- die direkte Anbindung von Gehältern.
- ein Handbuch.
- ein Hinterzimmer-Komitee.
- die Statistik.



Zur Ermittlung wird eine Stellenbewertung durchgeführt

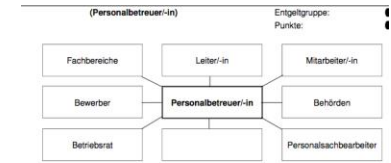
- **Stellenbewertung ist ein systematischer Prozess der Beurteilung von Stellen (untereinander) und Grundlage der kausalen Entgeltfindung.**
- **Grundsätzlich werden die Stellen in einer Organisation von „geringerer zu höherer“ Komplexität und Wertigkeit geordnet.**
- **Es gibt verschiedene Methoden der Stellenbewertung.**
- **Besonders wichtig bei der Methoden-Wahl sind folgende Aspekte:**
 - **Umsetzbarkeit**
 - **Verständlichkeit**
 - **Akzeptanz**



Bewertungsmerkmale am Beispiel

Stufen der Bewertungsmerkmale

Wissen und Können		Punkte	D Denken	Punkte	H Handlungsspielraum / Verantwortung	Punkte	K Kommunikation	Punkte	F Mitarbeiterführung	Punkte							
A durch Anlernen			D1 Einfache Aufgaben, die eine leicht zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern.	1	H1 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.	1	K1 Informationseinholung und -weitergabe zur Erledigung der Arbeitsaufgabe (z. B. Auftrag entgegennehmen und abmelden, auftretende Abweichungen melden).	1	F1 Erteilen von Anweisungen unter konstanten und überschaubaren Rahmenbedingungen und Zielen.	2							
A1	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine einmalige Arbeitsunterweisung und kurze Übung erfordern (Erläuterung: Anlernzeit wenige Tage).	3	D2 Aufgaben, die eine schwerer zu erfassende Aufnahme und Verarbeitung von Informationen erfordern.	3	H2 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).	3	K2 Abstimmung in routinemäßigen Einzelfragen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z.B. auftretende Abweichungen durchsprechen und abstimmen)	3	F2 Erläuterung der Ziele und Abklärung der Aufgabenstellung mit Anhörung der Mitarbeiter. Sich ändernde Bedingungen und deren Auswirkungen sind nach Art und Umfang überschaubar.	3							
A2	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und längere Übung erfordern (gemäß Tarifbeispiele i.d.R. bis zu 2 Wochen).	4	D3 Aufgaben, die eine schwierige Erfassung und Verarbeitung von Informationen erfordern, oder Aufgaben, die es erfordern, standardisierte Lösungswege	5	H3 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).	5	K3 Abstimmung über routinemäßige Einzelfragen hinaus bei häufig unterschiedlichen Voraussetzungen in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe (z. B. auftretende Abweichungen klären).	7	F3 Erreichung eines gemeinsamen Aufgabenverständnisses zur Zielerreichung, auch bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind abschätzbar.	4							
A3	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die eine Arbeitsunterweisung und Übung über mehrere Wochen erfordern (Erläuterung: Anlernzeit 2 – 8 Wochen).	5	D4 Umfangreiche Aufgaben, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster zu kombinieren.	8	H4 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.	7	K4 Abstimmung und Koordination im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes bei gleicher Gesamtzielsetzung. Unterschiedliche Interessenlagen treten auf.	5	F4 Gemeinsame Entwicklung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen bei teilweise unterschiedlicher Interessenlage. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwerer abschätzbar.	5							
A4	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein systematisches Anlernen über einen Zeitraum der Stufe A 3 hinaus erfordern, wobei das Anlernen auch die Vermittlung theoretischer Kenntnisse umfassen kann (Erläuterung: Anlernzeit bis ½ Jahr).	7	D5 Problemstellungen, die es erfordern, bekannte Lösungsmuster weiterzuentwickeln.	12	H5 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.	9	K5 Interessenvertretung für den übertragenen Aufgabenkomplex gegenüber Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen (z.B. Gespräche Einkäufer mit Lieferant).	10	F5 Gemeinsame, auf persönliche Überzeugung der Mitarbeiter ausgerichtete Entwicklung und Ausgestaltung von aufgaben-/bereichsbezogenen sowie individuellen Zielen, bei häufig unterschiedlichen Interessenlagen, mit eigenen und/oder anderen Mitarbeitern. Sich ändernde Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen sind schwer abschätzbar, funktions- und/oder bereichsübergreifend.	7							
A5	Kenntnisse, körperliches Können bzw. Fertigkeiten, die ein umfangreiches systematisches Anlernen über ein halbes Jahr hinaus erfordern.	9	D6 Neuartige Problemstellungen, die es erfordern, neue Lösungsmuster zu entwickeln.	16	H6 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit Handlungsspielraum für ein Aufgabengebiet. Zur Aufgabendurchführung ist der selbstständige Einsatz bekannter Methoden und Hilfsmittel erforderlich.	11	K6 Verhandlungen von funktionsübergreifender Bedeutung mit Anderen bei unterschiedlichen Zielsetzungen.	13									
B durch Ausbildung und			D7 Neue komplexe Problemstellungen, die innovatives Denken erfordern; längerfristige Entwicklungstrends sind zu berücksichtigen.	20	H7 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Zielvorgaben mit erweitertem Handlungsspielraum für ein komplexes Aufgabengebiet.	14											
B1 Abgeschlossene, i.d.R. zwei-jährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.		10			H8 Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Zielen mit weitgehendem Handlungsspielraum für ein umfangreiches Aufgabengebiet.	17											
B2 Abgeschlossene, i.d.R. dreieinhalb-jährige Berufsausbildung i.S. des BBiG.		13															
B3 Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, i.d.R. einjährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. Meister-Ausbildung IHK).		16															
B4 Abgeschlossene Berufsausbildung i.S. des BBiG und eine darauf aufbauende abgeschlossene, i.d.R. zweijährige Vollzeit-Fachausbildung (z. B. staatlich geprüfter Techniker).		19															
B5 Abgeschlossenes Fachhochschulstudium.		24															
B6 Abgeschlossenes Universitätsstudium.		29															
oder																	
E ... durch Erfahrung																	
E1	bis 1 Jahr	1															
E2	ab 1 Jahr bis 2 Jahre	3															
E3	ab 2 Jahre bis 3 Jahre	5															
E4	ab 3 Jahre bis 5 Jahre	8															
E5	ab 5 Jahre	10															
Punkte	6 - 6	7 - 8	9 - 11	12 - 14	15 - 18	19 - 22	23 - 26	27 - 30	31 - 34	35 - 38	39 - 42	43 - 46	47 - 50	51 - 54	55 - 58	59 - 63	64 - 96
Entgeltgruppe	EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9	EG 10	EG 11	EG 12	EG 13	EG 14	EG 15	EG 16	EG 17



Beschreibung der Arbeitsaufgabe:

Bewertungs begründung	Stufe	Punkte
A Wissen und Können Anlernen		
B Ausbildung Die ganzheitliche Betreuung eines Bereiches erfordert eine Fachhochschulausbildung als Dipl.-Betriebswirt-in FH (Schwerpunkt Personalwesen).		
E Erfahrung Der Einsatz aller personalwirtschaftlicher Instrumente und die Betreuung von Mitarbeitern erfordern Kenntnisse über Abläufe und betriebliche Gegebenheiten, die durch eine 3- bis 5-jährige Erfahrung erworben werden.		
D Denken Die Planung und Abstimmung des Personalbedarfes unter Berücksichtigung von Strukturveränderungen sowie die Durchführung von Arbeitsbewertungen erfordert die Kombination von bekannten Lösungsmustern.		
H Handlungsspielraum / Verantwortung Die Ziele der Personalarbeit sind vorgegeben. In diesem Rahmen erfordert die personelle Betreuung eines Bereiches den selbstständigen Einsatz von Methoden und Hilfsmitteln.		
K Kommunikation Im Rahmen des übertragenen Aufgabenkomplexes sind ggf. unterschiedliche Interessenlagen gegeben (z.B. von Beschäftigten, Fachbereichen, Betriebsrat und Behörden), bei insgesamt gleicher Gesamtzielsetzung.		
F Mitarbeiterführung Keine		
Summe Punkte		

+ ggf. Zulage/n für Belastungen Bedingungen

Bewertungsmerkmale am Beispiel

EU-Kategorien

Kompetenzen

Verantwortung

(soziale) Kompetenzen

Verantwortung

soziale Kompetenzen

Belastungen

Arbeitsbedingungen

Fachlaufbahn

Fachwissen

Erfahrung

Denkleistung / Problemlösung

(Fachliche) Verantwortung für Mitarbeitende

Organisationskenntnisse

Prozesse & Komplexität

Funktionale Verantwortung & Tragweite der Entscheidungen

Kommunikation

Psychische Belastungen

Körperliche Belastungen

Äußere Einflüsse

Projektmanagement

Fachwissen

Erfahrung

Denkleistung / Problemlösung

Projektverantwortung & Führungsspanne

Organisationskenntnisse

Projektgröße & Projektbudget

Kommunikation

Psychische Belastungen

Körperliche Belastungen

Äußere Einflüsse

Führungslaufbahn

Fachwissen

Erfahrung

Denkleistung / Problemlösung

Führungsspanne & geführte Beschäftigtengruppe

Organisationskenntnisse

Prozesse & Komplexität

Organisatorische Verantwortung & Tragweite der Entscheidungen

Kommunikation

Psychische Belastungen

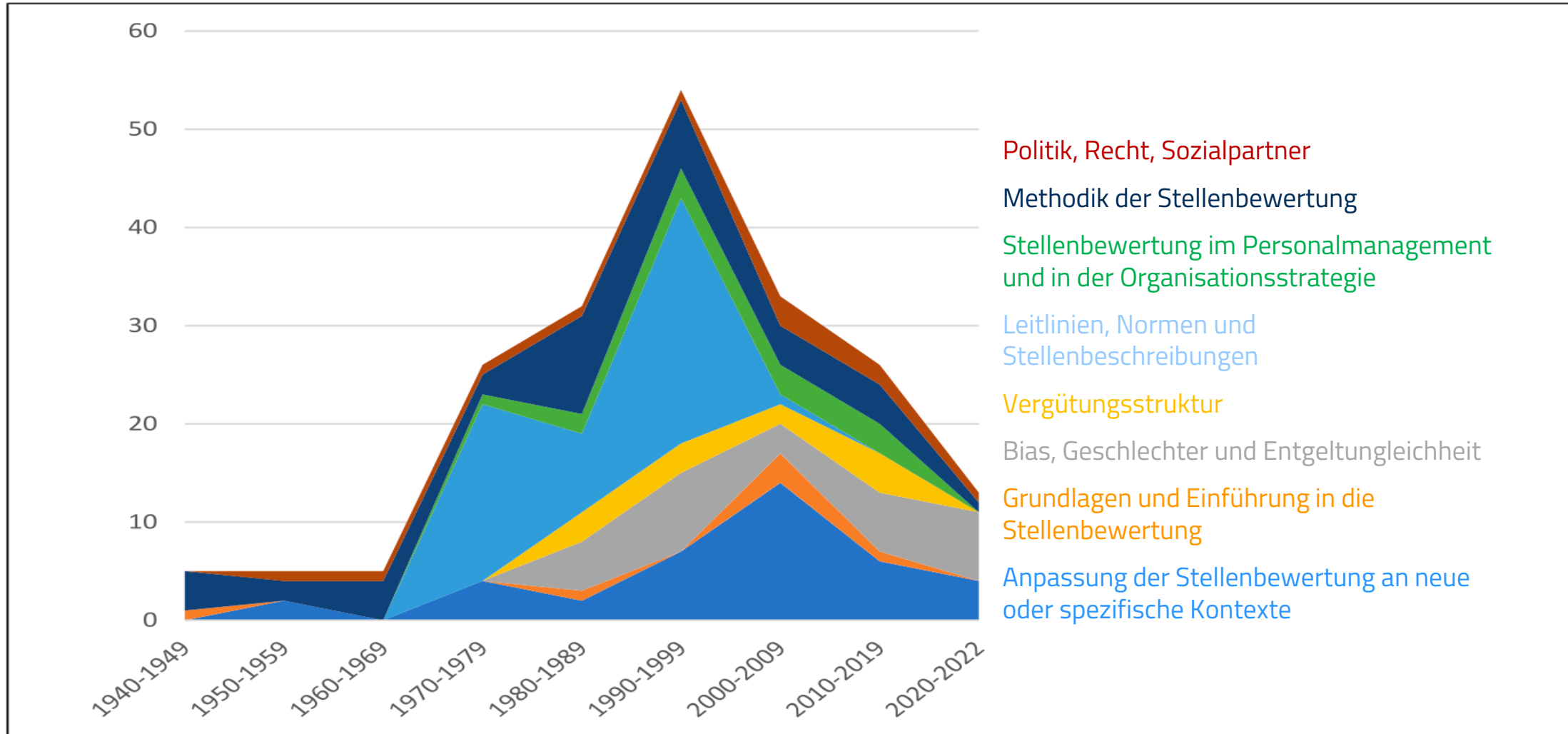
Körperliche Belastungen

Äußere Einflüsse

Arbeitsbedingungen und Belastungen separat!

- Nutzung verschiedener Verfahren der Arbeitsbewertung in einer Organisation
- Nutzung verschiedener Verfahren für weiblich oder männlich dominierte Tätigkeiten
- Fehlende Prüfung auf geschlechtsbezogene Verzerrungen bei den Bewertungsfaktoren (z.B. Belastungszulage für das Heben von Gegenständen, nicht aber Heben von Personen)
- Fehlende Berücksichtigung sozialer Kompetenzen, sozialer Verantwortung oder emotionaler Anforderungen (z.B. technisches Problemlösen ist im Kriterienkatalog, nicht aber soziales Problemlösen)
- Doppelzählung einzelner Anforderungen durch sich überschneidende Kriterien (z.B. Rummler case C-237/85 [1986] ECR 2101 mit „necessary muscular strength’ and ‘continuous physical strength’)
- Ungerechtfertigtes Ungleichgewicht von Kriterien, die typischerweise mit weiblich oder männlich dominierten Tätigkeiten assoziiert sind (Verantwortung für Anlagen und Maschinen wird hoch gewichtet, Verantwortung für Menschen gering)
- ...

Ein etabliertes, aber wenig erforschtes Themenfeld




Themen der Stellenbewertung in der wissenschaftlichen Literatur über die Jahre (N = 199)

Was bedeuten strenge(re) Regelungen? Internationale Längsschnittstudien* lassen vermuten, dass...

- **die tatsächliche Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern durch konsequente Ahndung strenger Regeln verringert wird, mit Blick auf den bereinigten Gender Pay Gap.**
- bei mehr Transparenz die Entgeltungleichheit von Arbeitnehmenden insgesamt geringer wird, da Arbeitnehmende mit niedrigerem Entgelt befähigt werden neu zu verhandeln.
→ D.h. es wird (zunächst) einen Aufwärtstrend, bei geringerer Zufriedenheit, geben.
- längerfristig dagegen die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer insgesamt abzunehmen scheint. Vermuteter Hintergrund: Arbeitgeber zeigen weniger Bereitschaft in Einzelfällen besonders viel zu zahlen, um kostspielige Neu-/Nachverhandlungen mit Anderen zu vermeiden
- und weil sie einen besseren Marktüberblick haben.
→ Daraus könnte sich längerfristig gesamt gesehen ein (geringer) gegenläufiger Gleichgewichtseffekt ergeben, der leicht unterhalb einer Entwicklung mit geringerer Transparenz liegt.



Q&A



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Ihr Kontakt

Dr. Lars Hinrichs

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel: +49 40 3785 38 28
E-Mail: lhinrichs@deloitte.de



Klaus Heeke

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 3107
E-Mail: kheeke@deloitte.de

Elisa Ultsch

Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Senior Associate

Tel.: +49 40 3785 38 22
E-Mail: eultsch@deloitte.de



Prof. Dr. Daniela Eisele-Wijnbergen

HSBA Hamburg School of Business Administration
Willy-Brandt-Straße 75, 20459 Hamburg

Professor of Human Resource Management
Department of Strategy & Leadership

E-Mail: daniela.eisele-wijnbergen@hsba.de



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet führende Prüfungs- und Beratungsleistungen für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 460.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.

Annex

Abschlussbericht der Kommission
vom 24. Oktober 2025 zur
bürokratiearmen Umsetzung der
EUPTD in das EntgTranspG



Entgelttransparenz 2.0

Auskunfts berechnete Arbeitnehmer (AN), Auskunftspflichtete Arbeitgeber (AG) und Auskunftsinhalt extended

EntgTranspG 2017

§§ 10ff. EntgTranspG:

- **Auskunftsrecht von AN:** Auskunftsanspruch in Bezug auf von AN zu benennende Vergleichstätigkeit: (1) durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile hinsichtlich der Entgeltregelungen im gleichen Betrieb des AG, (2) zeitliche Begrenzung auf zweijährigen Auskunftszyklus (§§ 10f.)
- **Auskunftsverpflichtete:** AG für Betriebe mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Abs. 1)
- **Geltendmachung des Auskunftsanspruchs:** (1) Bei tarifgebundenen ./ tarifyanwendenden AG: über Betriebsrat, (2) unmittelbarer Anspruch nur gegenüber tarifungebundenen AG (§§ 13f.)

Erweiterte Vorgaben der EntgeltT-RL 2023

Art. 5 ff. EntgeltT-RL 2023:

- **Auskunftsrecht von Stellenbewerbern:** Auskunftsrecht in Bezug auf Einstiegsentgelt und anwendbare tarifvertragliche Vorschriften (Art. 5)
- **Auskunftsrecht von AN:** Auskunftsanspruch in Bezug auf das individuelle Einkommen und über das durchschnittliche Einkommen, (1) aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von AN, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, (2) keine Begrenzung auf einzelne Entgeltbestandteile, (3) keine zeitliche Einschränkung (Art. 6, 7)
- **Auskunftsverpflichtete:** Alle AG (unabhängig von der Unternehmensgröße)
- **Geltendmachung des Auskunftsanspruchs:** Wahlrecht der AN: gegenüber (1) AG, (2) über Betriebsrat, (3) über Gleichbehandlungsstelle (Art. 7 Abs. 1 und 2)
- **Instrument zur Sicherstellung der Wahrnehmung der Auskunftsrechte:** AG haben AN jährlich über Auskunftsrecht und das Prozedere der Antragstellung aktiv zu informieren (Art. 7 Abs. 3)

Bericht der Kommission

- **Bildung von Vergleichsgruppen:** (1) nachvollziehbare Erläuterung der Vergleichsgruppenbildung zur Minimierung von Nachfragen; (2) keine Berücksichtigung ausgeschiedener AN; (3) Beibehaltung der Grenze des § 12 Abs. 3 EntgeltTransG
- **Inhalt der Auskunft:** im Vorjahreszeitraum gezahlte Bruttogesamtentgelt, aufgeschlüsselt in Bruttojahresentgelt und entsprechende Bruttostundenentgelt (keine Aufschlüsselung in einzelne Entgeltbestandteile)
- **Begrenzung:** (1) 1x jährlich; (2) Erlöschen 3 Jahre nach Anspruchsentstehung
- **Privilegierung tarifgebundener AG:** (1) Beschränkung Auskunft auf Tarifgruppe des Auskunftersuchenden; (2) verlängerte Fristen zur Beantwortung von Nachfragen
- **Und sonst?** (1) Auskunftsformulare; (2) Auskunft in Textform; (3) Betriebsrat als Bote

Entgelttransparenz 2.0

Berichtspflichtige AG extended; Berichtszyklus und –zeitraum extended

EntgTranspG 2017

§§ 21ff. EntgTranspG

- **Berichtspflichtige AG:** AG (1) mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die (2) zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind (Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften mit juristischen Personen als Gesellschaftern, § 21)
- **Berichtszyklus und Berichtszeitraum:** (1) Tarifgebundene ./ Tarifierwerbende AG: alle fünf Jahre mit fünfjährigen Berichtszeitraum, (2) Tarifungebundene AG: alle drei Jahre mit dreijährigem Berichtszeitraum (§ 22)

Erweiterte Vorgaben der EUPTD

Art. 9 EUPTD

- **Berichtspflichtige AG:** AG mit mehr als 100 Beschäftigten (rechtsformunabhängig; für AG mit weniger als 100 Beschäftigten optional)
- **Berichtszyklus und Berichtszeitraum:** (1) jährliche Berichtspflicht für AG mit mehr als 250 Beschäftigte, (2) Dreijährige Berichtspflicht für AG zwischen 100 und 249 Beschäftigten

Bericht der Kommission

- **Berichtspflichtiger:** (1) Bündelung der Berichte durch Konzernmutter; (2) Unternehmensübergreifende Zusammenfassung einzelner Indikatoren (str.); (3) Keine Ausweitung auf AG < 100 MA
- **Berichtsform und -darstellung:** (1) in Textform; (2) Harmonisierung mit CSRD-Berichterstattung zur Vermeidung von Dopplungen; (3) Standardisierung durch digitale Vorlagen und Auswertungen; (4) Zertifizierung von Tools mehrheitlich verneint
- **Einbindung der Betriebsräte in die Berichterstellung:** nur „Anhörung zur Richtigkeit der Angaben“ (Art. 9 Abs. 6 EUPTD) - keine gleichberechtigte Beteiligung
- **Betriebsratslose Betriebe:** (1) keine Pflicht zur Schaffung neuen Vertretungsorgans, ggf. Vertrauensperson aus Kreis der AN auszuwählen; (2) keine staatliche Behörde/ Gleichbehandlungsstelle einrichten
- **Und sonst?:** Sichere, automatisierte Schnittstellen für Übertragung (wie DATEV)

Entgelttransparenz 2.0

Berichtsinhalt extended

EntgTranspG 2017

§§ 21ff. EntgTranspG

Berichtsinhalt: Darstellung von

- (1) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- (2) Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer,
- (3) quantitativen Angaben (geschlechtergetrennt) zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (§ 21)

Erweiterte Vorgaben der EUPTD

Art. 9 EUPTD

Berichtsinhalt: Darstellung von:

- (1) geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle,
- (2) geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- (3) mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle,
- (4) mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen,
- (5) Anteil der Mitarbeitenden, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten,
- (6) Anteil der Mitarbeitenden in jedem Entgeltquartil,
- (7) Geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Mitarbeitenden bei Gruppen von Mitarbeitenden, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt

Bericht der Kommission

- **Präzisierung Entgeltbegriff:** (1) Ist-Entgelt vs. Ziel-Entgelt; (2) Summe aller Entgeltbestandteile (Ausnahmen: Entgelt, dem keine Arbeitsleistung ggü. steht; Bagatellentgelte wie verbilligtes Kantinenessen, nicht vom Vertrags-AG gewährte Aktienoptionen etc.)
- **Berichtsinhalt:** (1) Bruttojahresentgelt differenziert nach Grundentgelt und alle weiteren u. variablen Bestandteile (nicht sämtliche Bestandteile gesondert); (2) Bruttostundenentgelt (vertragliche vs. tatsächliche Arbeitszeit); (3) auf Basis von Vollzeitäquivalenten; (4) nach Beschäftigungsstaaten getrennte Indikatoren; (5) Befürwortung der Differenzierung in Tarif-AN und AT-AN
- **Berechnung des Gender-Pay-Gaps:** Grundlage sollen das tatsächlich ausgezahlte Bruttojahresentgelt und das Bruttostundenentgelt sein (Ist, nicht Ziel-Vergütung)