
Vorstand

Herrn MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

17.06.2026

**Positionspapier zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU 2023/970) in
deutsches Recht – HR-Perspektive der DATEV eG**

Sehr geehrter Herr Abgeordneter,

DATEV eG begrüßt die Zielsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die Lohndiskriminierung abbauen und die Gehaltsstrukturen transparenter gestalten soll. Als Genossenschaft mit über 9.000 Mitarbeitenden und einem starken Fokus auf Fairness und Gleichbehandlung sehen wir in der Richtlinie eine Chance, die Arbeitgeberattraktivität weiter zu stärken.

Gleichzeitig möchten wir auf zentrale Herausforderungen hinweisen. Denn eines ist klar, wir brauchen Regeln, die praxistauglich, rechtssicher und mit vertretbarem Aufwand umsetzbar sind. Dazu ist ein Gesetz notwendig, das den durch die ETRL eröffneten, wenn auch überschaubaren Spielraum nutzt, um rechtliche Risiken zu senken und zusätzliche Bürokratie zu vermeiden, und praktische Anwendungshilfen gibt.

Um das zu veranschaulichen, haben wir konkrete Umsetzungsvorschläge aus Sicht der HR-Praxis formuliert.

- **Geltungsbereich**

Der Geltungsbereich des Gesetzes muss klar definiert und Leitende Angestellte von diesem ausgenommen werden. Hier kann die Definition aus dem BetrVG herangezogen werden.

- **Ausgestaltung des Art. 18 ETRL: Verlagerung der Beweislast**

Der nationale Gesetzgeber hat die Möglichkeit zu regeln, dass sich die Beweislast in einem gerichtlichen Verfahren nur dann zu Lasten des Arbeitgebers umkehrt, wenn Mitarbeitende Tatsachen darlegen, die auf eine strukturelle Ungleichbehandlung schließen lassen und eine entsprechende Diskriminierungsvermutung begründen.

Eine solche Regelung wäre von erheblicher praktischer Relevanz. Das BAG hat in seiner aktuellen Entscheidung vom 23. Oktober 2025 (Az. 8 AZR 300/24) festgestellt, dass der Vergleich mit einer einzelnen besserverdienenden Person des anderen Geschlechts genügt, um die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung zu begründen. Zu Ende gedacht bedeutet das, dass eine Beweislastumkehr auch dann stattfindet, wenn der Durchschnitt der Vergütung des eigenen Geschlechts höher ist als der Durchschnitt der Vergütung des anderen Geschlechts, solange es dort eine Person gibt, die mehr verdient als die klagende Person.

Die Vorinstanz, das LAG Baden-Württemberg, hatte den Sachverhalt deutlich differenzierter beurteilt und zunächst betrachtet, ob es Unterschiede im Median der Vergleichsgruppe gab. Nachdem dies zu bejahen war, hatte es der Klägerin einen Anspruch auf die Differenz zugesprochen, die sich aus dem Medianentgelt der weiblichen und der männlichen Vergleichsgruppe ergab. In Summe handelte es sich um einen Betrag von ca. 130.000,- €.

Die Reichweite der Beweislastumkehr muss daher begrenzt und präzisiert werden.

- **Anerkennung und Standardisierung bestehender Systeme**

Das Gesetz sollte die Möglichkeit regeln, Entgeltssysteme anerkennen oder zertifizieren zu lassen, sofern diese objektiv und geschlechtsneutral sind. Die konsequente Anwendung dieser Systeme sollte im Klagefalle entlastend wirken. **Dabei sollte es nicht nur eine Privilegierung für tarifvertragliche Regelungen geben, sondern auch für solche, die im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mit den zuständigen Betriebsratsgremien vereinbart wurden.**

Wir empfehlen die Einführung einer Liste staatlich geprüfter oder zertifizierter Entgeltbewertungssysteme, die Unternehmen als Referenz nutzen können. Dies würde die Implementierung erheblich erleichtern und die Vergleichbarkeit fördern.

- **Durchschnitts- oder Medianwerte als Orientierung für Vergütungsansprüche**

Vorstand

Es muss gesetzlich festgelegt werden, dass bei strukturellen Entgeltunterschieden nicht automatisch das höchste Einzelgehalt maßgeblich ist. Sachgerechter sind Durchschnitts- oder Medianwerte innerhalb einer rechtssicher gebildeten Vergleichsgruppe.

- **Regelung der Kostentragungspflicht bei Klagen**

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, ein System zu schaffen, das Mitarbeitende effektiv schützt und Klagen ermöglicht. Die konkrete Ausgestaltung (z. B. Kostenlast) bleibt jedoch dem nationalen Recht überlassen. Wir empfehlen, die bestehenden Kostentragungspflichten in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten auch für Vergütungsklagen beizubehalten.

- **Ausschlussfristen**

Es braucht klare Ausschlussfristen für Ansprüche. Ohne zeitliche Begrenzung entstehen unkalkulierbare Risiken, insbesondere bei langjährig gewachsenen Vergütungsstrukturen.

- **Klare Definition des Entgeltbegriffs**

Wir benötigen eine verbindliche Definition, welche Gehaltsbestandteile in die Gehaltsspanne bei Bewerbungen und für die Beurteilung im Hinblick auf „gleichwertige Tätigkeiten“ einzubeziehen sind.

- **Definition der Bewertungskriterien**

Die vier Kriterien Kompetenz, Verantwortung, Belastung und Arbeitsbedingungen sind bislang nicht eindeutig definiert. Es bleibt offen, ob beispielsweise flexible Arbeitszeiten oder Schichtarbeit unter Arbeitsbedingungen oder Belastungen einzuordnen sind. Ebenso ist die notwendige Detailtiefe bei der Erfassung von Arbeitsbedingungen und Belastungen nicht festgelegt. Darüber hinaus besteht Unklarheit hinsichtlich der Zulässigkeit der Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung als objektive Bewertungskriterien. Für die Bewertung einer Entgeltentwicklung gilt Entsprechendes; die EU nennt beispielhaft objektive Kriterien, die berücksichtigt werden können.

Das Gesetz sollte daher eine verbindliche und praxisnahe Definition der Kriterien „Kompetenz, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen“ enthalten. Diese sind idealerweise durch branchenspezifische Beispiele sowie konkrete Anwendungshilfen zu ergänzen. So könnte beispielsweise geprüft werden, ob die Gefährdungsbeurteilung als Basis für die Feststellung von Belastungen herangezogen werden kann. Dies würde sowohl die Vergleichbarkeit als auch die Rechtssicherheit verbessern und den Aufwand verringern.

- **Bildung von Vergleichsgruppen**

Vorstand

Es muss geregelt werden, wie Vergleichsgruppen zu bilden sind. Die Bildung solcher Gruppen darf nicht dem Einzelfallstreit überlassen bleiben, sondern braucht nachvollziehbare gesetzliche Kriterien.

- **Leitlinien und Muster für Stellenbeschreibungen**

Es braucht klare Vorgaben, wie detailliert Stellenprofile künftig sein müssen. Eine standardisierte Vorlage mit Mindestanforderungen würde die Vergleichbarkeit und Bewertung erleichtern. Dazu sollten Musterprofile zur Verfügung gestellt werden, die von Unternehmen übernommen und auf die individuellen Gegebenheiten angepasst werden können.

- **Datenschutzleitlinien**

Wir benötigen klare Vorgaben zur datenschutzkonformen Veröffentlichung von Gehaltsinformationen, insbesondere bei kleinen Teams oder seltenen Rollen, wo Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind.

- **Bürokratiearme Meldesysteme für Berichtspflichten**

Es müssen vereinfachte, digitale Meldewege eingerichtet werden, um den administrativen Aufwand zu reduzieren. Automatisierte Schnittstellen und standardisierte Berichtsformate können dabei helfen, den Aufwand zu minimieren. Berichtspflichten und Dokumentationsanforderungen müssen so ausgestaltet werden, dass sie für Unternehmen realistisch erfüllbar sind. Der administrative Aufwand muss in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen stehen.

- **Übergangsfrist für Umsetzung**

DATEV fordert eine gesetzlich verankerte Übergangsfrist für Unternehmen, die nachweislich mit der Umsetzung der Richtlinie begonnen haben, deren vollständige Implementierung jedoch aufgrund komplexer Abstimmungsprozesse, etwa mit dem Betriebsrat, externen Dienstleistern oder durch laufende Wahlzyklen, Gremienwechsel nicht fristgerecht abgeschlossen werden kann.

Eine Verlängerung bis Mitte 2027 sollte möglich sein, wenn Unternehmen dokumentieren können, dass sie bereits mit der Umsetzung begonnen haben (z.B. durch Projektpläne, Gremienprotokolle oder erste Systemanpassungen). So wird verhindert, dass rechtliche Risiken durch vorschnelle oder unvollständige Umsetzung entstehen.

Auch wird eine Regelung für historisch gewachsene Entgeltunterschiede benötigt, die nach den Kriterien der ETRL nicht mehr objektiv erklärbar sind, z.B. Entgeltunterschiede aufgrund

Vorstand

Betriebszugehörigkeit. Unternehmen müssen die Möglichkeit erhalten, solche Unterschiede innerhalb eines realistischen Zeitraums schrittweise abzubauen, ohne sofort umfassenden Nachzahlungsrisiken ausgesetzt zu sein.

DATEV eG ist gerne bereit, sich aktiv in den Umsetzungsprozess einzubringen und Best Practices zu teilen. Wir danken für die Möglichkeit, unsere Perspektive darzustellen und freuen uns auf einen weiteren Austausch.

Freundliche Grüße

DATEV eG
Vorstand

Prof. Dr. Robert Mayr
CEO DATEV eG

Julia Bangerth
COO DATEV eG

Vorstand

Zur Veranschaulichung haben wir exemplarisch einige Fragen aus der Praxis zusammengestellt, anhand derer die Schwierigkeiten in der Umsetzung der ETRL nachvollzogen werden können:

- **Wie gehen wir mit längeren Abwesenheiten, zum Beispiel wegen Krankheit, Elternzeit oder eines persönlichen Schicksalsschlags um? In dieser Zeit kann sich die Arbeitswelt stark verändern. Neue Technologien kommen dazu, KI verändert Prozesse, bestimmte Aufgaben fallen weg und andere Fähigkeiten werden wichtiger.**

Wie gelingt ein fairer Umgang, der Erfahrung und Unternehmenskenntnis angemessen berücksichtigt, Entwicklung ermöglicht, und zugleich rechtssicher bleibt?

Es kann nicht die Lösung sein, einfach das Gehalt zu senken, nur weil sich die Anforderungen verändert haben. Der Mensch bringt weiterhin viel Erfahrung, Wissen und Unternehmenskenntnis mit. Gleichzeitig braucht er vielleicht Zeit und Qualifizierung, um die neuen Technologien zu lernen.

Genau solche Fälle muss ein Gesetz berücksichtigen. Unternehmen müssen Menschen nach längeren Abwesenheiten wieder integrieren und weiterentwickeln können, ohne sofort in rechtliche Unsicherheit zu geraten.

Nicht jeder Gehaltsunterschied bedeutet automatisch Ungerechtigkeit. Manchmal entsteht er, weil Menschen unterschiedliche Lebenssituationen, Erfahrungsstände und Entwicklungspfade haben.

- **Ein ehemaliger Senior On-Prem-Entwickler bringt viel Erfahrung und Unternehmenswissen mit, hat aber möglicherweise aktuell nicht die gleichen technischen Skills wie eine neu eingestellte Cloud-Entwicklerin. Umgekehrt bringt die Junior Cloud-Entwicklerin aktuelles Spezialwissen mit, hat aber weniger Erfahrung.**

Sind diese beiden „gleichwertig“ im Sinne der Richtlinie – oder nicht? Ein einfacher Vergleich von Stellen oder Gehältern reicht oft nicht aus, um das realistisch zu bewerten.

- **Beschäftigte wechseln in eine neue Rolle, für die noch nicht alle Anforderungen vollständig erfüllt sind. Das Gehalt kann dabei zunächst noch von der bisherigen Funktion geprägt sein, während in der neuen Rolle Entwicklungsschritte erforderlich sind.**

Wie werden interne Mobilität und Qualifizierung ermöglicht, ohne dass solche Konstellationen sofort rechtlich als unzulässige Ungleichbehandlung interpretiert werden?

Vorstand

Ein modernes Regelwerk muss interne Entwicklung, Übergänge und Qualifizierung ausdrücklich mitdenken. Wenn interne Entwicklung erschwert wird, schadet das am Ende Beschäftigten und Unternehmen gleichermaßen. Genau deshalb muss das Gesetz solche Übergänge mitberücksichtigen.

- **Rahmenbedingungen können sich ändern, z.B. wegen krankheitsbedingten Leistungsabfalls oder freiwilliger Abgabe von Verantwortung, z.B. wegen familiärer Belastungen. Dürfen solche „Rückschritte“ künftig noch sozialverträglich abgedeckt werden oder müssen Unternehmen sich von Mitarbeitenden trennen, um das Klagerisiko auszuschließen?**