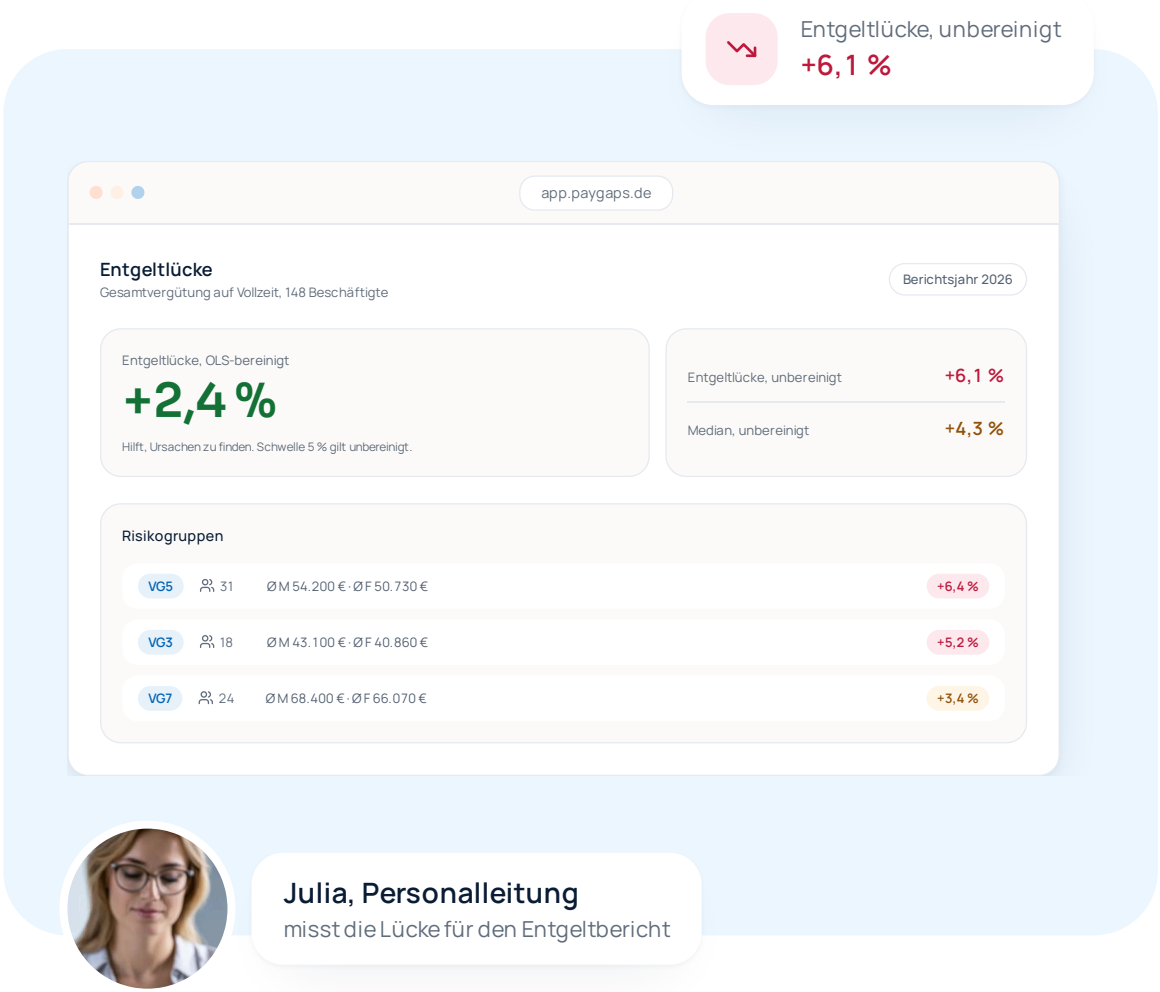
RUNDGANG

So funktioniert paygaps

Von den Gehaltsdaten bis zur Auskunft und zum Entgeltbericht: was paygaps in jedem Schritt tut und was Sie entscheiden. 15 Schritte in fünf Etappen.

Zum Durchklicken im Browser:
www.paygaps.de/so-funktioniert-paygaps



Alle Ansichten sind vereinfacht und zeigen Beispielwerte. Personenfotos sind KI-generiert.

ÜBERBLICK

Ein Weg in fünf Etappen

Jede Etappe nutzt dieselben Daten. Was Sie einmal anlegen, trägt bis in den Bericht.

Grundlage

Daten, Bewertung, Gruppen

01 S. 3
Daten anbinden
Ihre Daten aus dem System, das Sie schon haben

02 S. 4
Stellen bewerten
Jede Stelle nach denselben vier Kriterien

03 S. 5
Stellenprüfung
Der Fachbereich prüft mit, HR entscheidet

04 S. 6
Vergleichsgruppen
Gleichwertige Arbeit, in Gruppen

Struktur

Laufbahnen, Bänder, Markt

05 S. 7
Stellenarchitektur
Jobfamilien, Laufbahnen, Karrierestufen

06 S. 8
Gehaltsbänder
Min, Mitte und Max je Vergleichsgruppe

07 S. 9
Marktdaten
Wo liegen Ihre Bänder im Markt?

Analyse

Wo Sie stehen und warum

08 S. 10
Entgeltlücke
Wo Sie stehen, unbereinigt und bereinigt

09 S. 11
Wo sie entsteht
Wo die Lücke entsteht

Handeln

Begründen, anpassen, erhöhen

10 S. 12
Begründen oder schließen

11 S. 13
Anpassungen genehmigen
Anpassungen mit Genehmigung

12 S. 14
Gehaltsrunde
Die jährliche Gehaltsrunde

Nachweisen

Auskunft, Bericht, Schutz

13 S. 15
Auskunft
Auskunft nach Art. 7, in der Frist

14 S. 16
Entgeltbericht
Der Entgeltbericht nach Art. 9

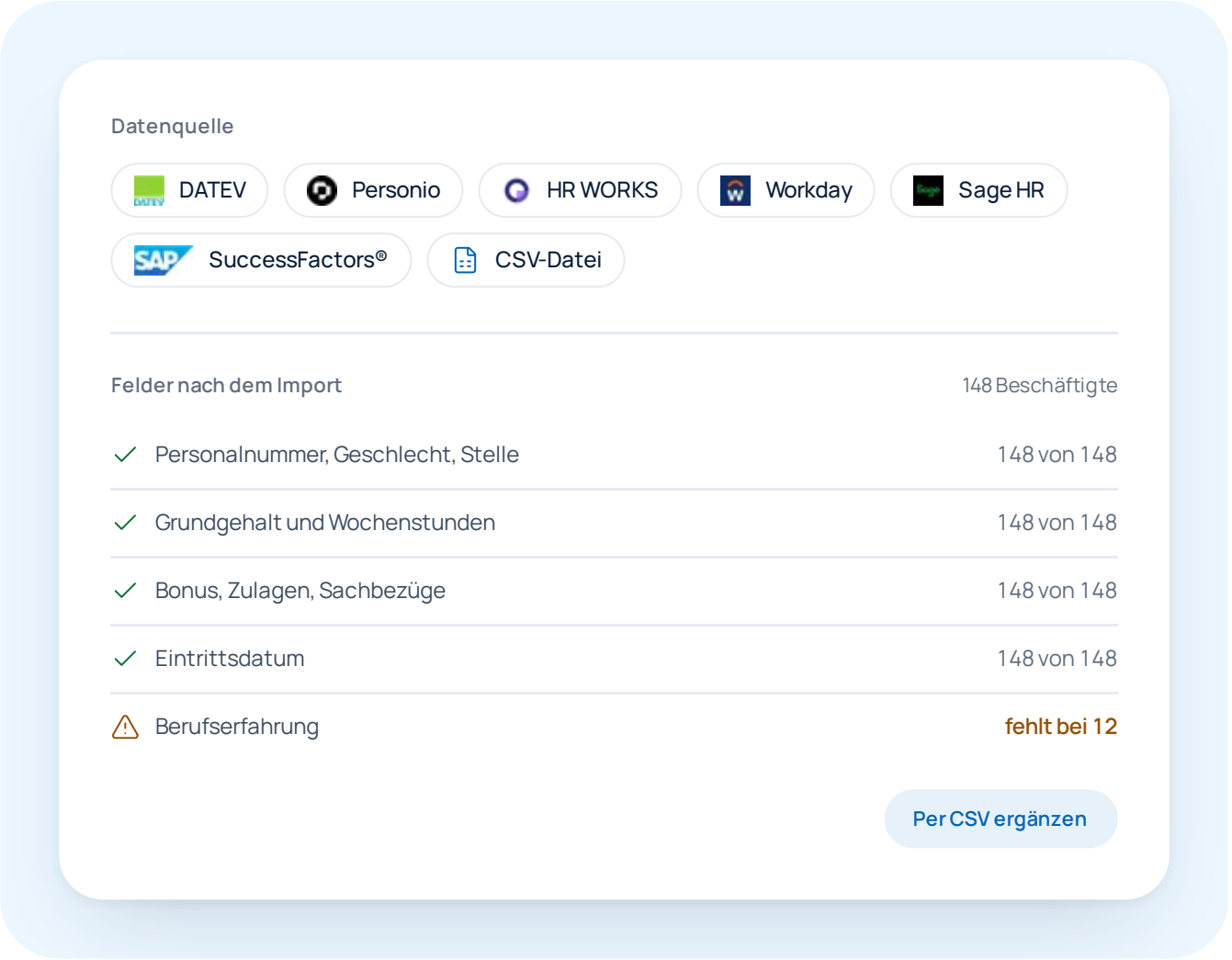
15 S. 17
Rechte und Schutz
Wer was sieht, legen Sie fest

Ihre Daten aus dem System, das Sie schon haben

paygaps übernimmt Beschäftigte und Vergütung aus der Lohnabrechnung oder dem Personalsystem. Kein System liefert alle Felder, die eine belastbare Analyse braucht. Was fehlt, etwa Berufserfahrung, ergänzen Sie per CSV oder von Hand; paygaps zeigt, welche Felder fehlen.

- DATEV Lodas und Lohn und Gehalt, Personio, HR WORKS, Workday, Sage HR, SAP SuccessFactors oder CSV
- Alle Anbindungen in jedem Tarif; einige Anbieter berechnen für ihre Schnittstelle eigene Gebühren
- Wer Namen sieht, regeln Rechte je Person; aus DATEV kommen Namen erst, wenn Sie das je Mandant freigeben

Alle Anbindungen:
www.paygaps.de/integrationen

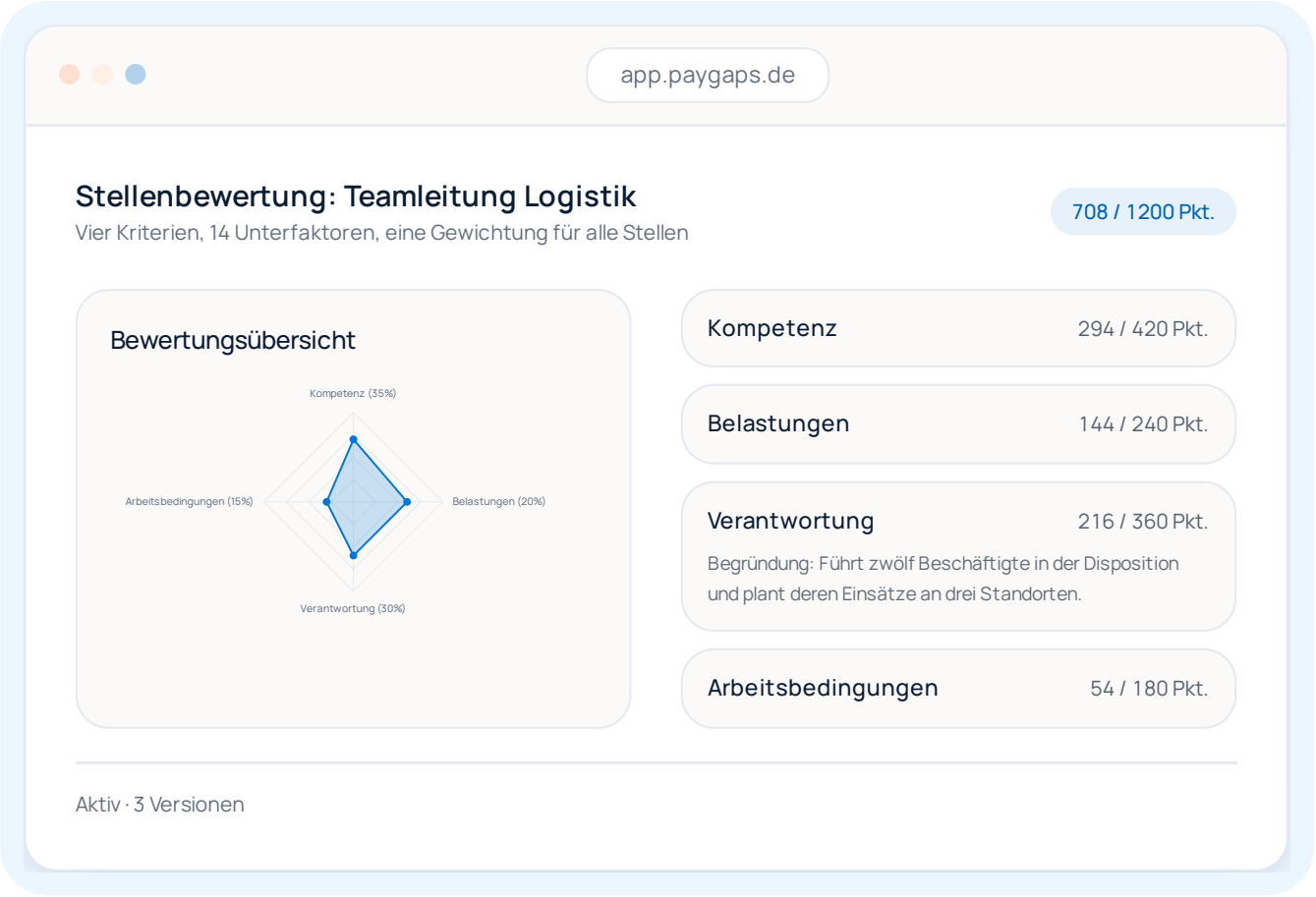


Jede Stelle nach denselben vier Kriterien

Kompetenz, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen, wie Art. 4 der Richtlinie sie nennt, mit 14 Unterfaktoren darunter. Bewertet wird die Stelle, nicht die Person.

- Auf Wunsch ein KI-Vorschlag. Ab Stufe 3 braucht jede Stufe ein Zitat aus dem Stellenprofil. Der Vorschlag bleibt Entwurf, bis HR ihn prüft
- Solange Stufen gewählt werden, zeigt das Formular keine Punkte und keine Vergleichsgruppe
- Gewichtung in festen Spannen, eigene Unterfaktoren möglich, danach für jede Stelle gleich
- Jede frühere Fassung bleibt erhalten; zwei Fassungen lassen sich vergleichen

Mehr zur Stellenbewertung:
www.paygaps.de/funktionen/stellenbewertung

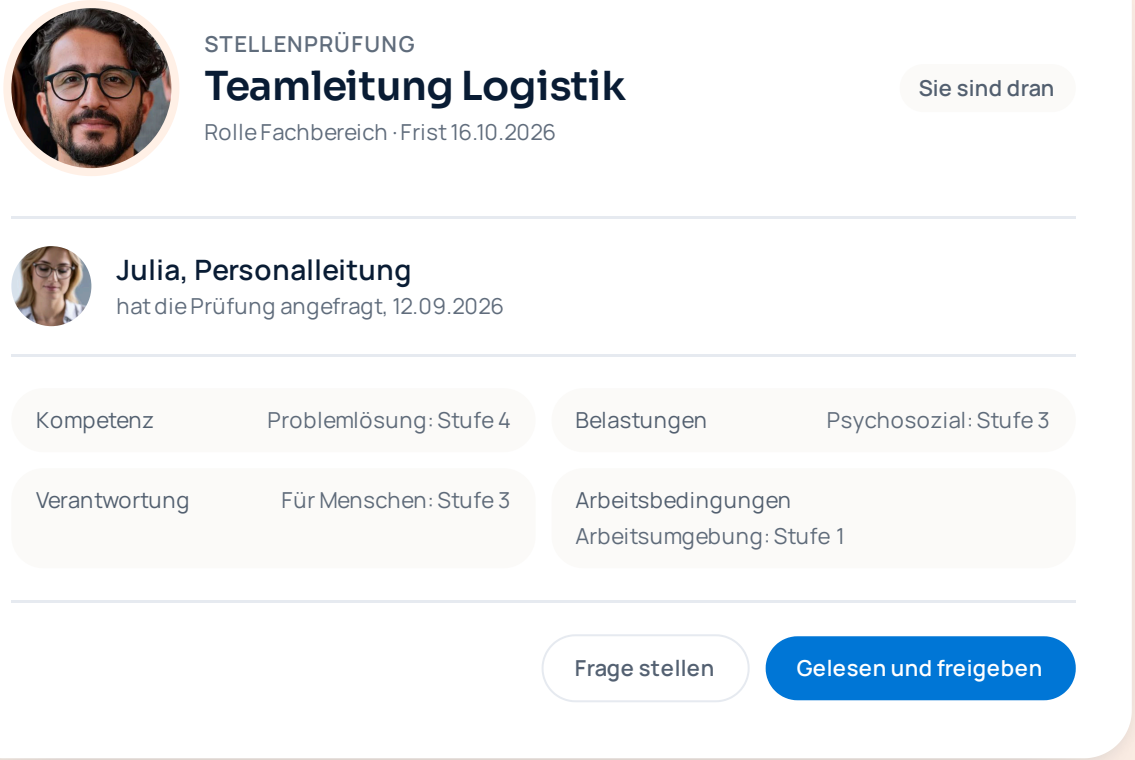


Der Fachbereich prüft mit, HR entscheidet

Schicken Sie eine Bewertung zur Prüfung an eine Führungskraft, HR, den Betriebsrat oder eine Prüfer:in. Die Person liest, stellt Fragen oder gibt frei; übernommen wird bei HR.

- In der Prüfung sieht jede Person Stufen und Stellenprofil, keine Punkte. Der Betriebsrat sieht die ganze Bewertung im Stellenkatalog
- „Gelesen und freigeben" hält genau die Fassung fest, die gelesen wurde
- Auf Wunsch gibt der Betriebsrat Änderungen frei, die eine Bewertung um mehr als 120 Punkte verschieben (ab Tarif Business)

Mehr zur Stellenprüfung:
www.paygaps.de/funktionen/stellenbewertung#beteiligte

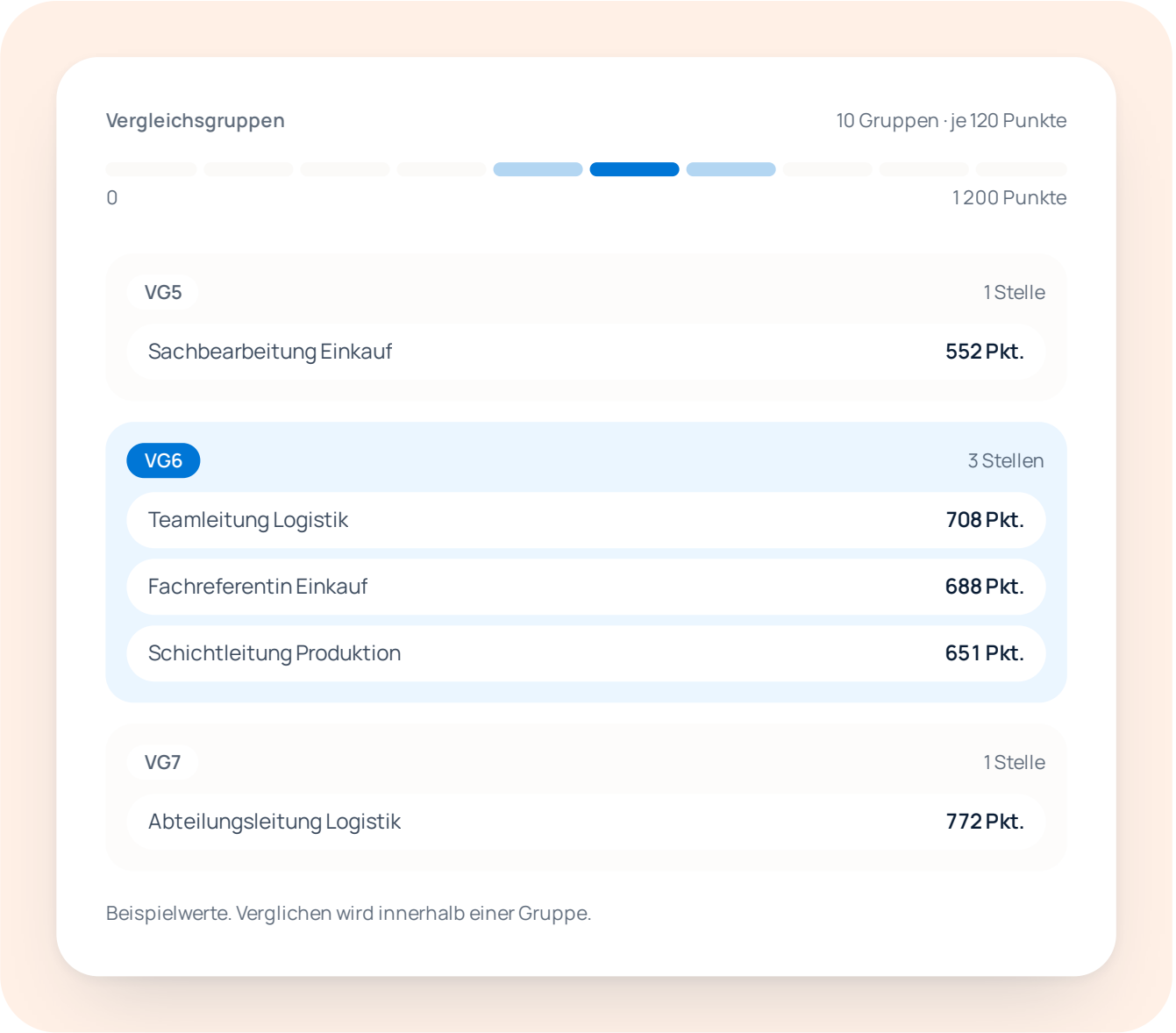


Gleichwertige Arbeit, in Gruppen

Die Skala von 0 bis 1200 Punkten ist in lückenlose Bänder geteilt. Jede Stelle fällt nach ihrer Punktzahl in genau eine Vergleichsgruppe, und in dieser Gruppe wird verglichen: für die Lücke, die Auskunft und den Bericht.

- Die Zahl der Gruppen wählen Sie; wir empfehlen 5, 10 oder 15 nach Größe der Belegschaft
- Vor dem Speichern einer neuen Gewichtung sehen Sie, wie viele Stellen die Gruppe wechseln
- Unter drei Personen je Geschlecht zeigt paygaps keine Lücke und keine Durchschnitte, damit sich kein Gehalt zurückrechnen lässt

Mehr zu Vergleichsgruppen:
www.paygaps.de/funktionen/vergleichsgruppen

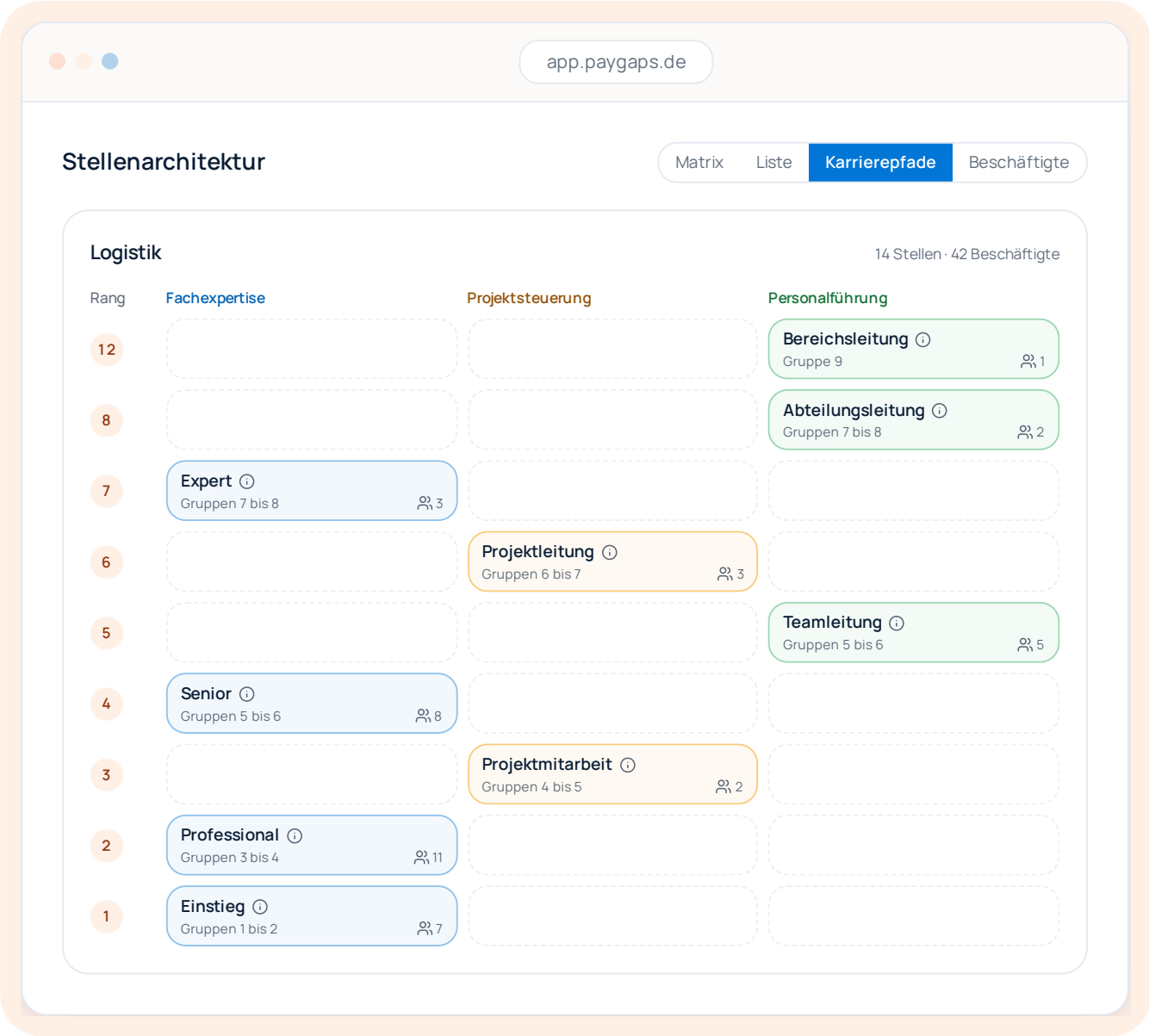


Jobfamilien, Laufbahnen, Karrierestufen

Jede Stelle bekommt ihren Platz: Jobfamilie, Laufbahn und Karrierestufe. Die Erwartungen je Karrierestufe beschreiben, was den nächsten Schritt ausmacht.

- Drei Laufbahnen: Fachexpertise, Projektsteuerung, Personalführung
- Laufbahnmodell als Vorlage, Korridore aus Ihren Vergleichsgruppen
- Kriterien für den Aufstieg, vorab beschrieben (Art. 6)
- Die Vergleichsgruppe kommt aus der Bewertung; die Karrierestufe ändert sie nicht

Mehr zur Stellenarchitektur:
www.paygaps.de/funktionen/stellenarchitektur

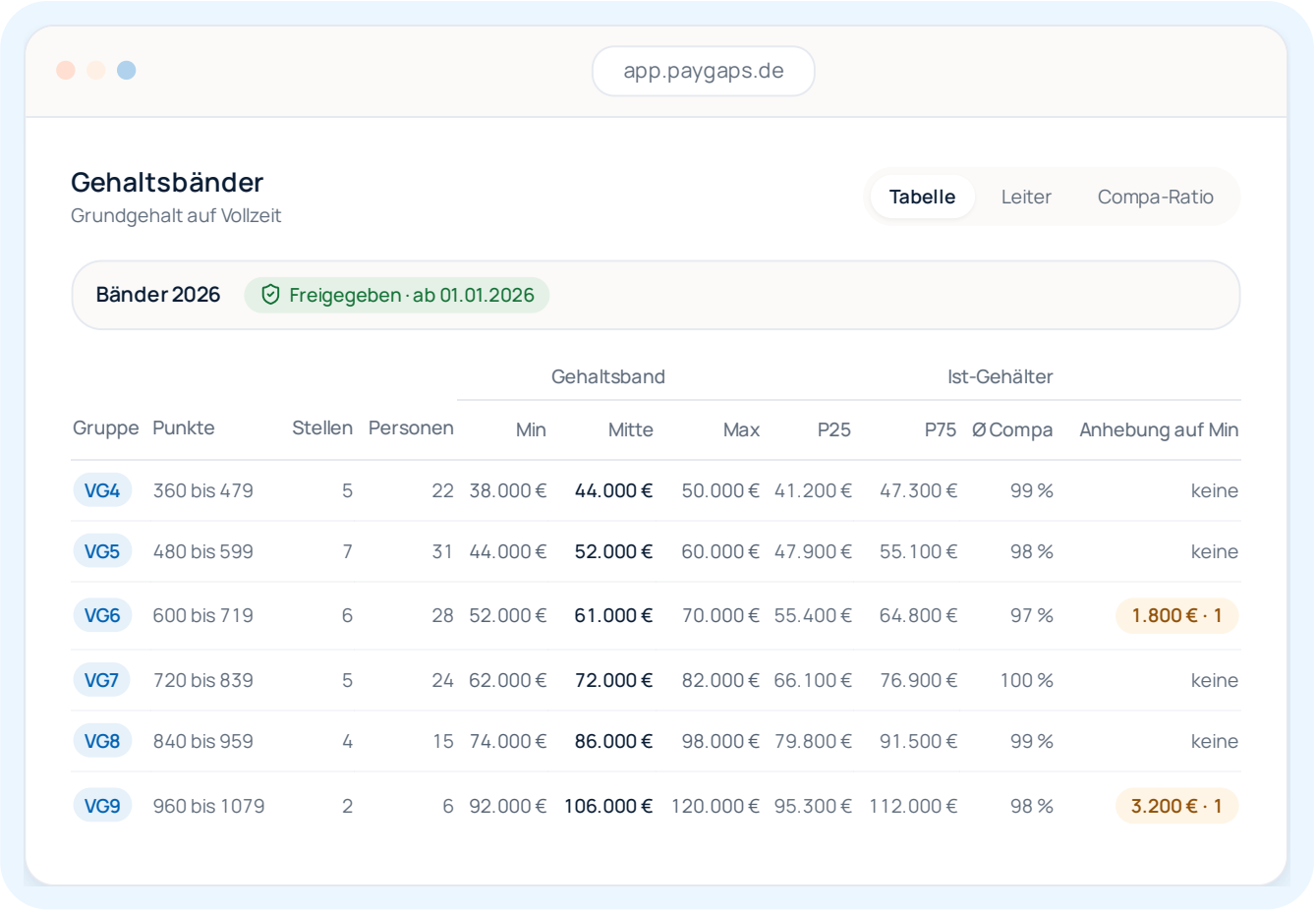


Min, Mitte und Max je Vergleichsgruppe

Ein Band ist ein Sollwert im Grundgehalt, nicht das Abbild der heutigen Gehälter. Daneben stehen die Ist-Gehälter, damit Sie sehen, wer außerhalb liegt.

- „Bandleiter vorschlagen" liefert einen Vorschlag für alle Gruppen; Sie passen jede an
- Freigabe im Vier-Augen-Prinzip, wenn eine zweite Person das Recht dazu hat
- Fassungen mit Datum, ab dem sie gelten. Die Auswertung eines Jahres liest das Band, das damals galt
- Anhebung auf das Minimum mit Kosten und Personen

Mehr zu Gehaltsbändern:
www.paygaps.de/funktionen/gehaltsbaender



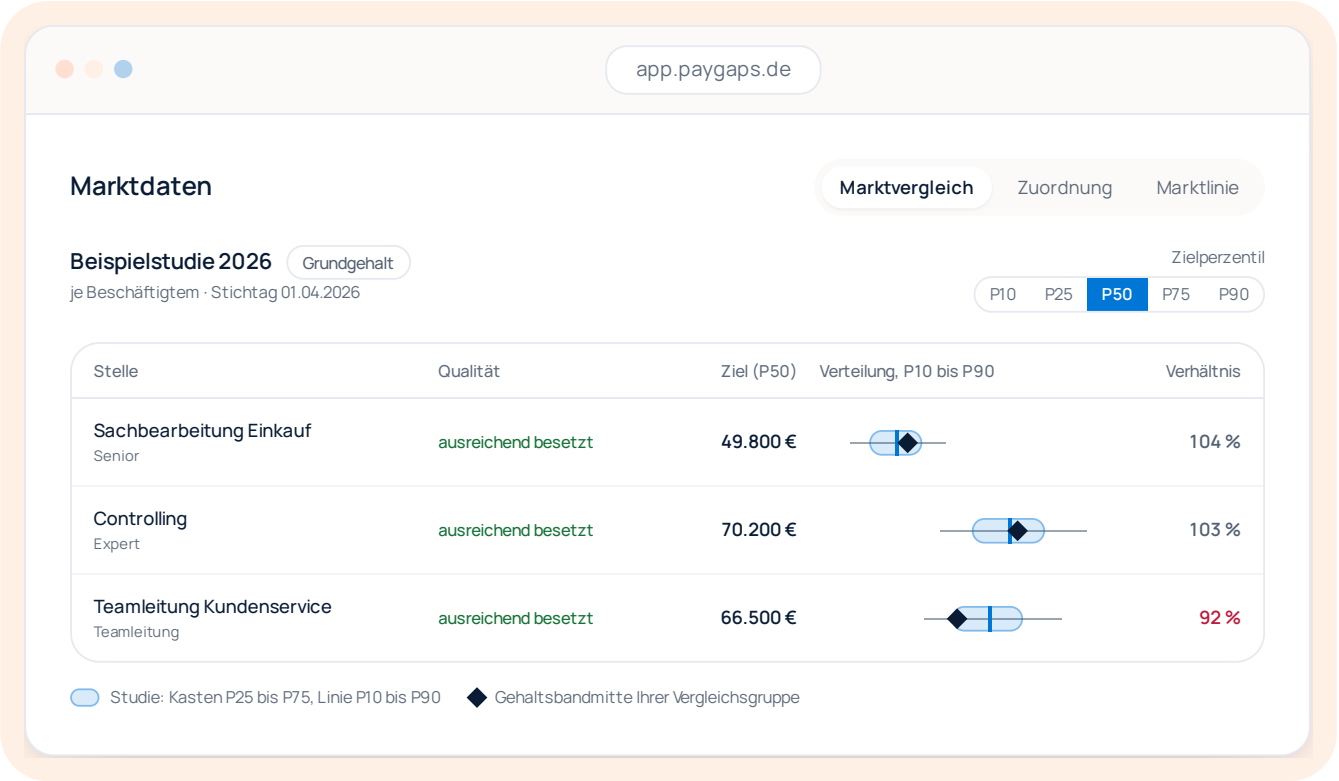
				Gehaltsband			Ist-Gehälter			
Gruppe	Punkte	Stellen	Personen	Min	Mitte	Max	P25	P75	Ø Compa	Anhebung auf Min
VG4	360 bis 479	5	22	38.000 €	44.000 €	50.000 €	41.200 €	47.300 €	99 %	keine
VG5	480 bis 599	7	31	44.000 €	52.000 €	60.000 €	47.900 €	55.100 €	98 %	keine
VG6	600 bis 719	6	28	52.000 €	61.000 €	70.000 €	55.400 €	64.800 €	97 %	1.800 € · 1
VG7	720 bis 839	5	24	62.000 €	72.000 €	82.000 €	66.100 €	76.900 €	100 %	keine
VG8	840 bis 959	4	15	74.000 €	86.000 €	98.000 €	79.800 €	91.500 €	99 %	keine
VG9	960 bis 1079	2	6	92.000 €	106.000 €	120.000 €	95.300 €	112.000 €	98 %	3.200 € · 1

Wo liegen Ihre Bänder im Markt?

Laden Sie eine Vergütungsstudie hoch, ordnen Sie Ihre Stellen zu und halten Sie die Bandmitte gegen das Zielperzentil. Marktdaten stehen dort, wo Bänder entstehen, nie neben einer Entgeltlücke.

- Verteilung je Stelle, soweit die Studie sie liefert
- Zielperzentil wählbar, Verhältnis zur Bandmitte
- Zuordnung über Code und Titel, den Rest auf Wunsch mit KI

Mehr zu Bändern und Markt:
www.paygaps.de/funktionen/gehaltsbaender

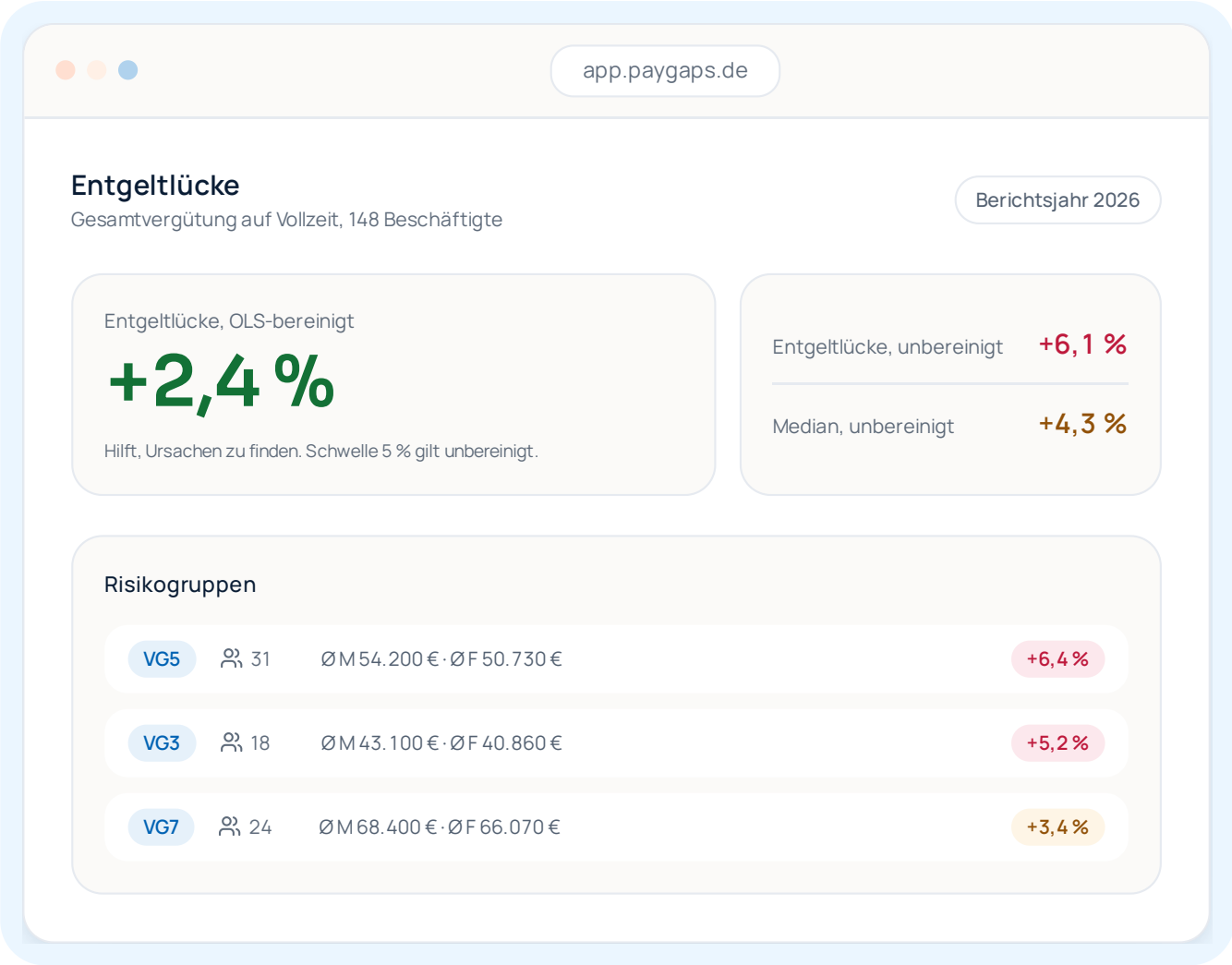


Wo Sie stehen, unbereinigt und bereinigt

Die unbereinigte Lücke ist immer auf dem Stand Ihrer Daten: gesamt, je Vergleichsgruppe und je Entgeltbestandteil, als Mittelwert und Median. Sie ist der Maßstab der Richtlinie.

- Ampel an jeder Zahl: rot ab 5 %, gelb ab der Frühwarnschwelle (Vorgabe 3 %)
- Die bereinigte Lücke (Regression, OLS) für die ganze Organisation rechnet Vergleichsgruppe, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Qualifikation heraus. Weitere Merkmale schalten Sie zu
- Ab 50 Personen und zehn je Geschlecht. Darunter nach Vergleichsgruppe bereinigt und so benannt
- Maßstab ist die Gesamtvergütung, auf Vollzeit umgerechnet

Mehr zur Entgeltlücke:
www.paygaps.de/funktionen/gender-pay-gap-analyse

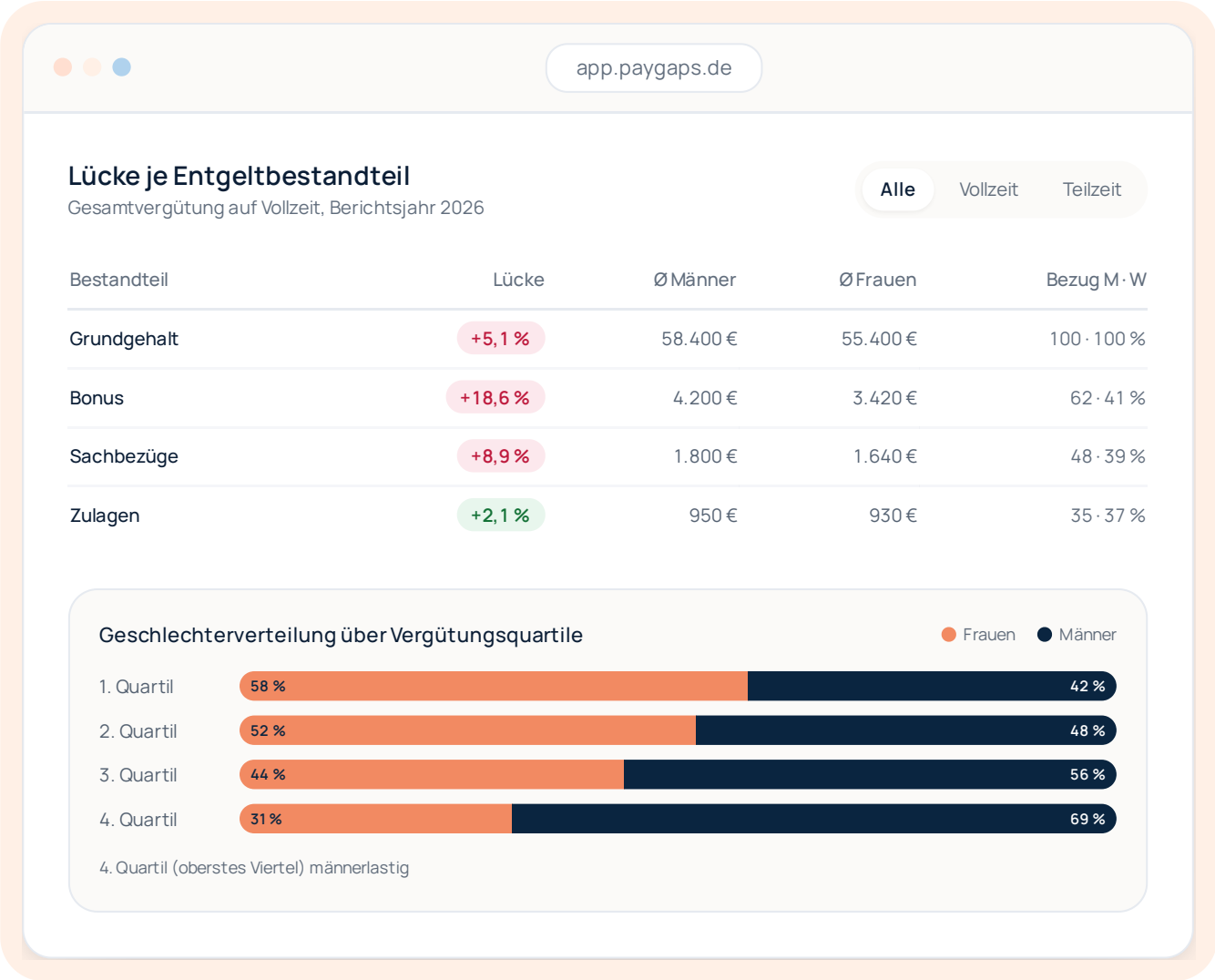


Wo die Lücke entsteht

Je Entgeltbestandteil die Lücke und wer ihn überhaupt bekommt, dazu die Verteilung von Frauen und Männern über die vier Vergütungsquartile. So sehen Sie, ob der Unterschied im Grundgehalt, im Bonus oder in den Zulagen liegt.

- Wer einen Bestandteil nicht bekommt, zählt mit 0 Euro
- Entgeltmatrix: Lücke je Vergleichsgruppe gegen Jobfamilie, Abteilung, Karrierestufe oder Standort
- Unter drei Personen je Geschlecht bleibt die Zelle grau

Mehr zur Analyse:
www.paygaps.de/funktionen/gender-pay-gap-analyse

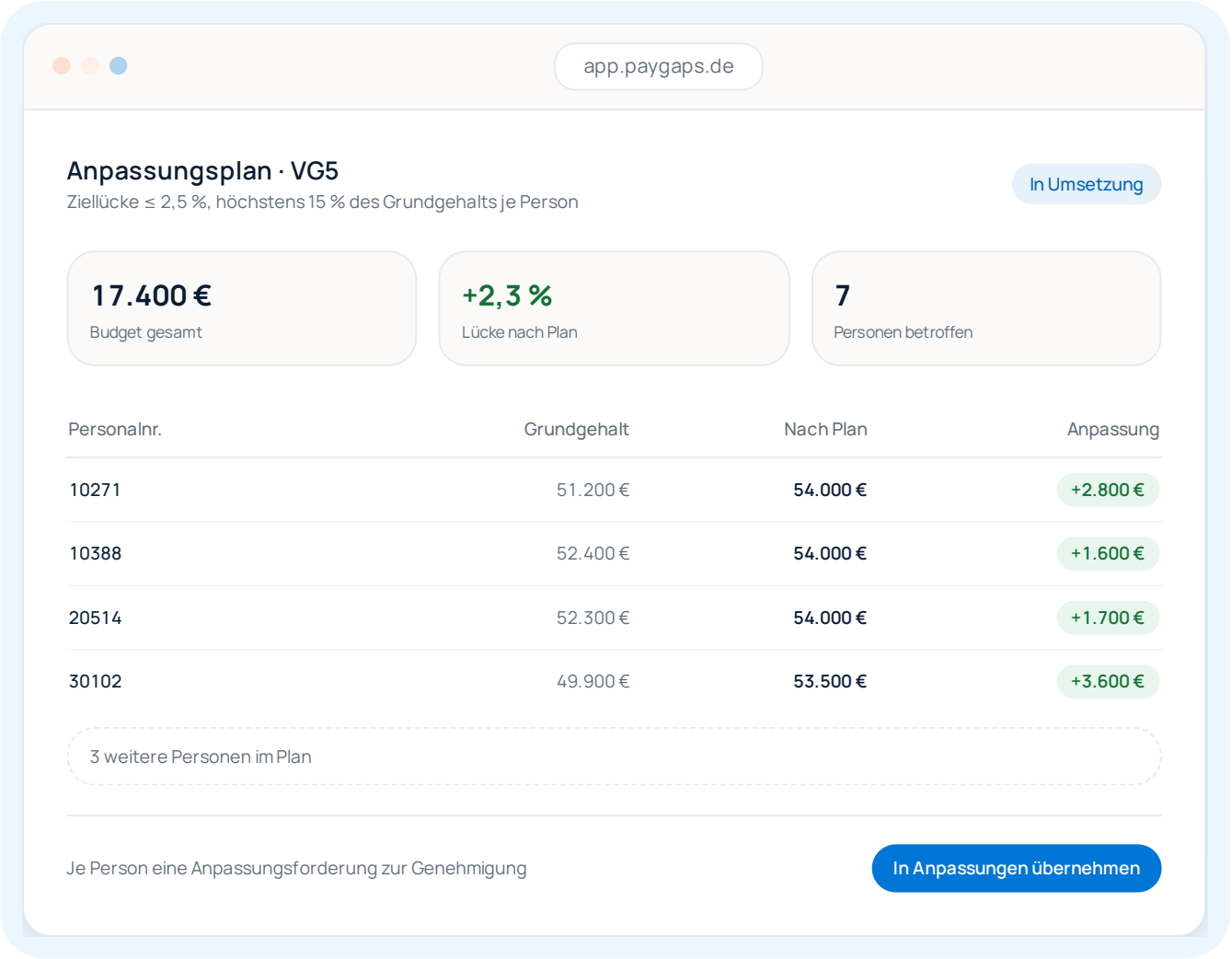


Begründen oder schließen

Für eine Lücke gibt es zwei Wege. Beruht der Unterschied auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien, halten Sie die Begründung fest. Wenn nicht, legen Sie einen Anpassungsplan an.

- ✓ Begründung je Stelle oder Vergleichsgruppe, mit Kategorie und Text; frühere Fassungen bleiben im Verlauf
- ✓ Der Anpassungsplan vergleicht mit dem anderen Geschlecht auf derselben Stelle oder in derselben Gruppe. Er berücksichtigt Berufserfahrung und Qualifikation
- ✓ Sie wählen das Ziel: knapp unter der Schwelle, die halbe Schwelle oder null. paygaps zeigt die Erhöhung je Person und die Kosten, höchstens 15 % des Grundgehalts
- ✓ Zu rechtfertigen ist die unbereinigte Lücke; die bereinigte zeigt, wo Sie nach Gründen suchen

Mehr zur Analyse:
www.paygaps.de/funktionen/gender-pay-gap-analyse



Anpassungen mit Genehmigung

Aus dem Anpassungsplan wird je Person eine Anpassungsforderung. Genehmigen darf eine zweite Person mit Freigaberecht, wenn es eine gibt.

- Status von eingereicht über genehmigt bis umgesetzt
- Den eigenen Antrag genehmigt nicht, wer ihn gestellt hat, solange eine zweite Person das Recht hat
- „Umgesetzt“ schreibt den neuen Satz ab „Wirksam ab“ in die Satzhistorie; an die Lohnabrechnung übergeben Sie ihn selbst
- Wer entschieden hat, steht im Protokoll

Mehr zur Analyse:
www.paygaps.de/funktionen/gender-pay-gap-analyse

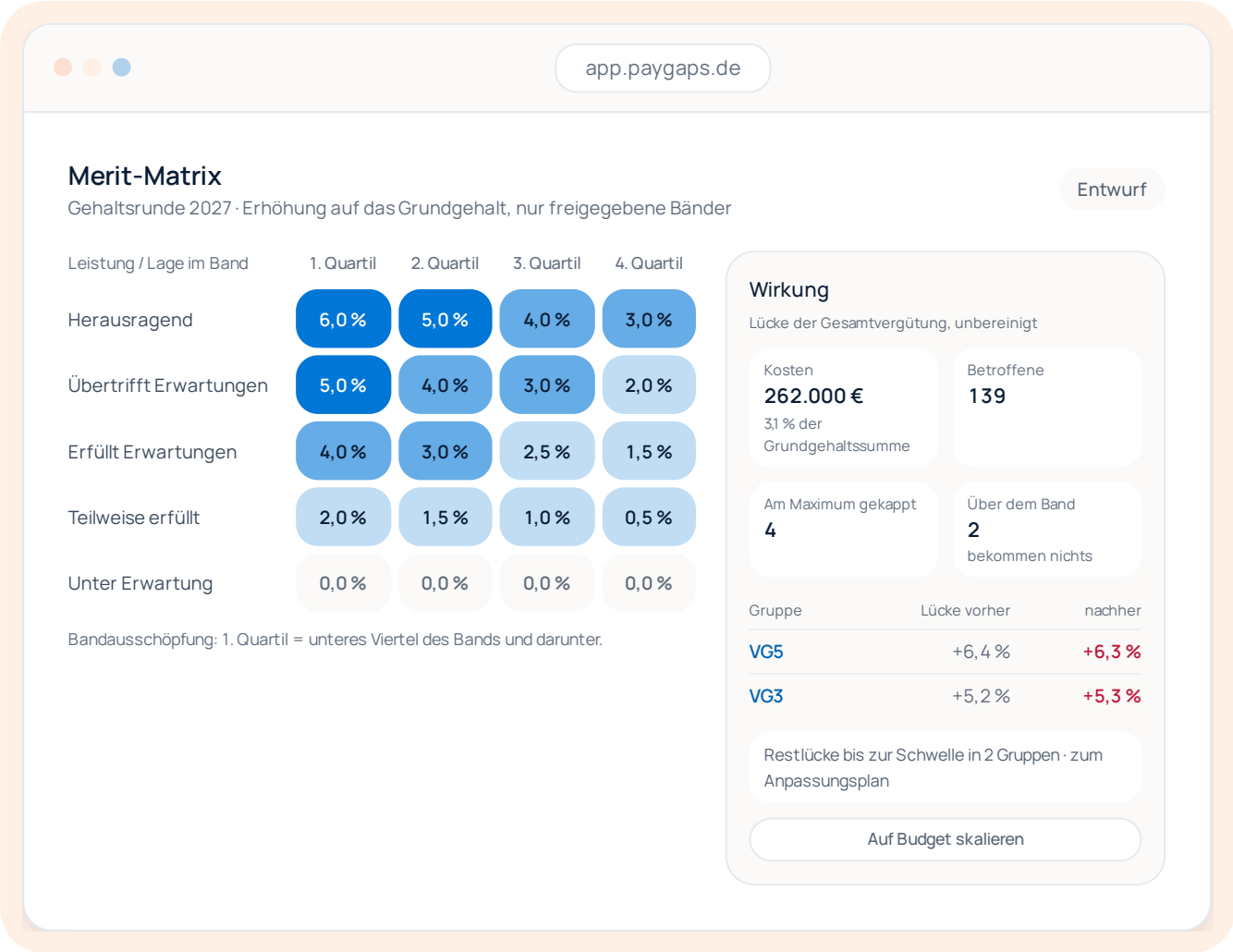


Die jährliche Gehaltsrunde

Die jährliche Erhöhung des Grundgehalts nach Lage im Band, auf Wunsch zusätzlich nach Leistung. Wer tief im Band sitzt, steigt stärker. Schon im Entwurf sehen Sie, was die Runde kostet und wie sich die Lücke je Gruppe verändert.

- Budget als Anteil der Grundgehaltssumme; keine Erhöhung über das Maximum des Bands
- Eine Matrix aus Leistung und Lage im Band, mit drei bis fünf Leistungsstufen, wenn Sie Leistung einbeziehen
- Je Person mit Erhöhung eine Anpassungsforderung zur Genehmigung
- Die Runde ist eine Regel, kein Werkzeug gegen die Lücke; schließen lässt sie sich mit dem Anpassungsplan

Mehr zur Gehaltsrunde:
www.paygaps.de/funktionen/gehaltsrunde

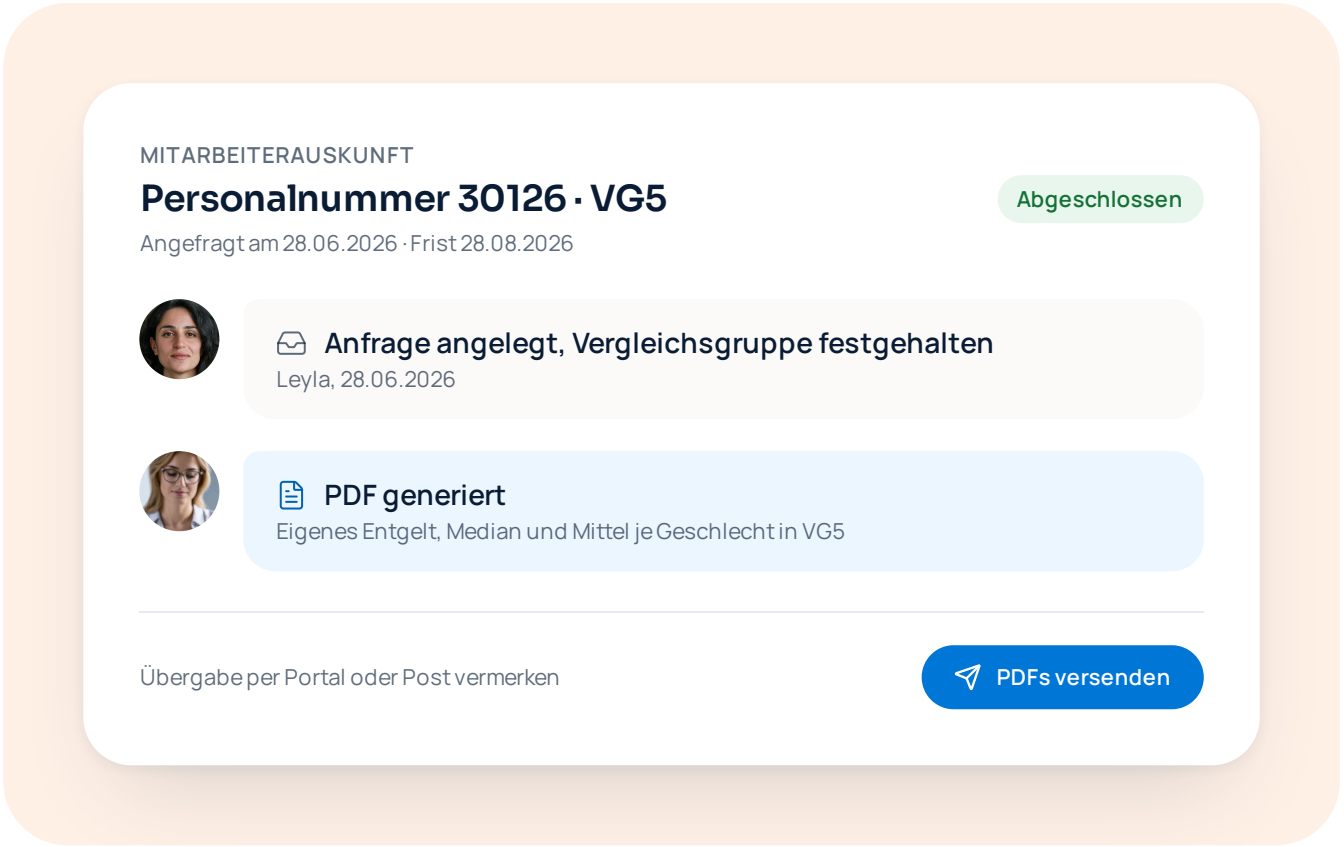


Auskunft nach Art. 7, in der Frist

Fragt jemand nach seinem Entgelt, legt HR die Anfrage an. paygaps hält die Vergleichsgruppe zum Eingang fest, zeigt die Frist und erzeugt die Auskunft als PDF oder Word: das eigene Entgelt neben Median und Mittel je Geschlecht in der Vergleichsgruppe.

- Frist zwei Monate ab Eingang, einstellbar auf einen bis drei
- In der Liste stehen Beschäftigte mit Personalnummer, Namen nur mit Ihrer Freigabe. paygaps schickt die Auskunft per E-Mail; Übergaben per Portal oder Post vermerken Sie
- Heute haben Beschäftigte privater Arbeitgeber den Anspruch in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Richtlinie gibt den Anspruch in jeder Betriebsgröße

Mehr zur Auskunft:
www.paygaps.de/funktionen/auskunft-und-bericht



Der Entgeltbericht nach Art. 9

Die sieben Pflichtangaben a bis g aus Ihren Daten: a bis f für das ganze Unternehmen, g je Vergleichsgruppe, getrennt nach Grundentgelt und variablen Bestandteilen. Als PDF, Word und CSV.

- In die Lücke zählt jede Person mit mindestens einem ganz bezahlten Monat, mit ihrem Jahreswert; wer keinen hat, nennt der Bericht gesondert
- Die Bestätigung der Richtigkeit hält paygaps mit Person und Datum fest; Anhörung der Arbeitnehmervertretung und Übergabe übernehmen Sie
- Nach der Richtlinie erstmals bis 07.06.2027 (ab 150 Beschäftigten) und bis 07.06.2031 (100 bis 149); das Ministerium plant die Berichtspflicht in Deutschland ab Juni 2028

Mehr zum Entgeltbericht:
www.paygaps.de/funktionen/entgeltbericht



Wer was sieht, legen Sie fest

Rechte je Person statt starrer Rollen, dazu eine Anmeldung mit zweitem Faktor und ein Protokoll, das jede Änderung mit Person und Datum festhält.

- Der Betriebsrat liest mit und nimmt Stellung, Freigaben nur, wenn Sie sie einschalten; Gehälter sieht er nur zusammengefasst, ab sechs Personen je Geschlecht
- Wer eine Stelle prüft, sieht Stufen und Stellenprofil, keine Punkte und keine Vergleichsgruppe
- Gehaltsdaten werden in Frankfurt am Main gespeichert

Tarife und Preisanfrage:
www.paygaps.de/pricing

Rechte je Person
Wer was sieht und ändert, legen Sie fest.

Zwei-Faktor-Anmeldung
Pflicht für jedes Konto, nach 14 Tagen Übergang.

Betriebsrat-Portal
Zusammengefasste Werte ab sechs Personen je Geschlecht, ab Tarif Business.

Kleine Gruppen geschützt
Unter drei Personen je Geschlecht keine Lücke und keine Durchschnitte, für den Betriebsrat unter sechs.

Protokoll
Jede Änderung mit Person und Datum.

Frankfurt am Main
Gehaltsdaten werden dort gespeichert.

NÄCHSTER SCHRITT

paygaps in einer Demo ansehen

SPRECHEN WIR ÜBER IHREN FALL

Wir zeigen Ihnen, wie Sie Stellen bewerten, die Entgeltlücke messen und den Bericht erstellen. Die Demo ist kostenlos. Nach der Demo testen Sie paygaps 14 Tage kostenlos.

Demo buchen: www.paygaps.de/demo

Zum Nachlesen

Stellenbewertung	www.paygaps.de/funktionen/stellenbewertung
Stellenarchitektur	www.paygaps.de/funktionen/stellenarchitektur
Analyse	www.paygaps.de/funktionen/gender-pay-gap-analyse
Gehaltsbänder	www.paygaps.de/funktionen/gehaltsbaender
Gehaltsrunde	www.paygaps.de/funktionen/gehaltsrunde
Auskunftsanfragen	www.paygaps.de/funktionen/auskunft-und-bericht
Entgeltbericht	www.paygaps.de/funktionen/entgeltbericht

Stand 06.11.2026: Die Richtlinie (EU) 2023/970 hätte bis zum 07.06.2026 umgesetzt sein müssen. Deutschland hat die Frist verpasst, ein Umsetzungsgesetz ist nicht beschlossen. Öffentliche Arbeitgeber sind seit dem 08.06.2026 unmittelbar gebunden, soweit die Pflichten klar genug bestimmt sind. Für private Arbeitgeber gilt bis zum Umsetzungsgesetz das Entgelttransparenzgesetz, ausgelegt im Licht der Richtlinie. Das Bundesfamilienministerium plant das Inkrafttreten für Anfang 2027, den neuen Auskunftsanspruch und die Berichtspflicht ab Juni 2028; beschlossen ist das nicht. Die Richtlinie selbst sieht erste Entgeltberichte bis zum 07.06.2027 vor (ab 150 Beschäftigten) und bis zum 07.06.2031 (100 bis 149 Beschäftigte). Keine Rechtsberatung.

Quellen: Richtlinie (EU) 2023/970 (EUR-Lex, ABl. L 132 vom 17.05.2023), Antwort der Bundesregierung, Drucksache 21/7026 (Deutscher Bundestag, 08.07.2026), Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie verzögert sich (Haufe Personal, 01.06.2026), Was gilt nach dem 7. Juni 2026? (Noerr, 03.06.2026).

Herausgeber: paygaps GmbH, Parcusstraße 6, 55116 Mainz. Geschäftsführer: Leon Sittel.