EQUAL PAY READINESS

Wie Unternehmen Entgeltunterschiede belastbar analysieren, erklären und dauerhaft steuern.



Reinhard Binder und Andreas Letto

Oktober 2026

binder | consulting

Executive Summary

Ein Pay Gap zeigt einen Unterschied. Erst die Analyse zeigt, wo Handlungsbedarf besteht.

Für belastbare Entscheidungen müssen Unternehmen vergleichbare Arbeit bestimmen, Unterschiede erklären und Maßnahmen nachvollziehbar ableiten können.



01 – VERGLEICHBARKEIT

Welche Arbeit ist gleich oder gleichwertig?

Job Architecture und Stellenbewertung schaffen den fachlichen Bezugsrahmen. Ein Equal Value Assessment identifiziert gleichwertige Arbeit.



02 – ANALYSE

Wo bestehen relevante Unterschiede?

Konsistente Daten und geeignete Vergleichsgruppen machen Unterschiede sichtbar.



03 – ENTSCHEIDUNG

Wo besteht Handlungsbedarf?

Die Prüfung klärt, ob und wo Vergütungsunterschiede korrigiert werden müssen. Finanzielle Auswirkungen und Umsetzung werden anschließend bewertet.



04 – STEUERUNG

Wie bleibt Equal Pay dauerhaft steuerbar?

Governance und bestehende Compensation-Prozesse sichern die dauerhafte Anwendung.

Equal Pay beginnt nicht mit dem Gender Pay Gap

Bevor Gehälter verglichen werden können, muss klar sein, welche Tätigkeiten tatsächlich vergleichbar sind.

VERKÜRZTER WEG

Vergütungsdaten

↓

Gender Pay Gap

↓

Maßnahme

⚠ *zu kurz gegriffen*

BELASTBARER WEG

1. **Arbeit strukturieren**
   Was wird miteinander verglichen?
2. **Gleichwertigkeit bestimmen**
   Welche Arbeit ist gleich oder gleichwertig?
3. **Vergleichsgruppen bilden**
   Wer gehört fachlich in dieselbe Vergleichsgruppe?
4. **Daten zusammenführen**
   Sind Job-, HR- und Pay-Daten konsistent verknüpft?
5. **Unterschiede messen**
   Wo bestehen relevante Pay Gaps?
6. **Ursachen analysieren**
   Was erklärt die Unterschiede?
7. **Handlungsbedarf ableiten**
   Wo und wie muss reagiert werden?

Falsche Vergleichsgruppen führen auch bei korrekter Berechnung zu falschen Schlussfolgerungen.

Sechs Bausteine für belastbare Equal-Pay-Entscheidungen

Schwächen am Anfang der Kette wirken sich auf Analyse und Maßnahmen aus.

GRUNDLAGE

01 JOBARCHITEKTUR

Sind Jobs konsistent strukturiert?

02 GLEICHWERTIGE ARBEIT

Ist nachvollziehbar, welche Tätigkeiten vergleichbar sind?

ANALYSE

03 DATENBASIS

Sind Job-, HR- und Payroll-Daten konsistent nutzbar?

04 PAY GAP ANALYSE

Können Unterschiede gemessen und erklärt werden?

STEUERUNG

05 MASSNAHMEN

Ist klar, wann und wie gehandelt wird?

06 GOVERNANCE

Ist Equal Pay dauerhaft in Prozesse und Verantwortlichkeiten eingebunden?

Job Architecture schafft die Vergleichsbasis

Für Equal Pay müssen Jobs, Career Levels und Job Grades konsistent eingeordnet sein.

JOBPROFILE

Bilden sie die tatsächlichen Anforderungen der Arbeit ab?

CAREER LEVELS

Sind unterschiedliche Verantwortungsniveaus klar abgegrenzt?

JOB GRADES

Ist der Stellenwert der Arbeit nachvollziehbar bewertet?

Gleicher Jobtitel bedeutet nicht automatisch gleichwertige Arbeit

Für Equal Pay zählen die tatsächlichen Anforderungen der Tätigkeit und nicht allein Titel oder Job Grade.

NICHT AUSREICHEND

„Beide Positionen tragen denselben Titel.“

„Beide Positionen liegen im selben Job Grade.“

ERFORDERLICH

Die Gleichwertigkeit der Arbeit lässt sich anhand nachvollziehbarer Kriterien begründen.

EQUAL VALUE ASSESSMENT: KRITERIEN DER GLEICHWERTIGKEIT

- **Kompetenzen**
- **Verantwortung**
- **Belastung**
- **Arbeitsbedingungen**

Jobtitel und Grades geben erste Anhaltspunkte. Ob Tätigkeiten gleichwertig sind, muss anhand ihrer tatsächlichen Anforderungen und einer geschlechtsneutralen Bewertung geprüft werden.

Vergleichsgruppen entstehen aus der Arbeit

Welche Tätigkeiten vergleichbar sind, sollte fachlich begründet sein, bevor die Pay-Gap-Analyse beginnt.



Eine statistisch saubere Analyse kann eine fachlich falsche Vergleichsgruppe nicht korrigieren.

Eine gute Analyse braucht eine verlässliche Datengrundlage

Job-, HR- und Payroll-Daten müssen konsistent auf Mitarbeitende und Vergleichsgruppen bezogen werden können.



DREI CHECKS

- **Sind Zuordnungen korrekt?**
- **Sind alle Vergütungsbestandteile vollständig und vergleichbar erfasst?**
- **Sind relevante Merkmale auf Mitarbeiterebene vollständig?**

Entscheidend ist, ob sich die vorhandenen Daten konsistent zusammenführen lassen.

Ein Pay Gap zeigt zunächst nur einen Unterschied

Die Analyse zeigt, wo die Unterschiede liegen, wodurch sie entstehen und wo weiterhin Auffälligkeiten bestehen.

01



WO?

In welchen Vergleichsgruppen bestehen relevante Unterschiede?

02



WARUM?

Welche Faktoren erklären die Unterschiede? Rechtfertigen sie die unterschiedliche Vergütung?

03



WAS BLEIBT?

Welche Auffälligkeiten bestehen nach der Ursachenanalyse fort?

Verbleibende Unterschiede müssen fachlich und rechtlich bewertet werden, bevor über Maßnahmen entschieden wird.

Abweichungen benötigen eine differenzierte Betrachtung



URSACHE

↓

MASSNAHME



INDIVIDUELLE VERGÜTUNG

Ist eine konkrete Anpassung erforderlich?



VERGÜTUNGSPROZESS

Entstehen Unterschiede bei Einstellung, Progression oder Review?



JOB- UND GRADING-STRUKTUR

Sind Positionen falsch zugeordnet oder bewertet?



GRUNDSÄTZLICHE PAY-LOGIK

Führen Vergütungsregeln wiederholt zu nicht erklärbaren Unterschieden?

Welche Maßnahme erforderlich ist, hängt vom jeweiligen Befund ab.

Aus der Analyse müssen konkrete Entscheidungen folgen

Welche Maßnahmen erforderlich sind, hängt von der Ursache und der Bewertung des jeweiligen Falls ab. Die finanziellen Auswirkungen werden für die Umsetzung ermittelt.

Auffälligkeit	Was geprüft werden muss	Mögliche Konsequenz
Pay Gap in Führungsfunktionen	Vergleichbarkeit, Vergütungsbestandteile und Rechtfertigungsgründe	Betroffene Fälle prüfen und bei Bedarf Vergütung korrigieren
Unterschiede bei Spezialistenpositionen	Jobbewertung, Markteinflüsse und individuelle Entscheidungen	Jobbewertung und Vergütungsentscheidungen überprüfen
Unterschiede in variabler Vergütung	Zielsetzung, Leistungskriterien und deren Anwendung	Zielsystem und Vergütungsregeln überprüfen
Auffälligkeiten in kleinen Gruppen	Einzelfälle, Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Daten	Individuelle Prüfung und gegebenenfalls Anpassung

Die Beispiele zeigen mögliche Prüfpfade. Ob eine Korrektur erforderlich ist, muss im Einzelfall entschieden werden. Finanzielle Auswirkungen und Umsetzung werden anschließend geplant.

Equal Pay darf kein jährliches Analyseprojekt bleiben

Einstellungen, Gehaltsentscheidungen, Beförderungen und organisatorische Änderungen schaffen laufend neue Vergleichssituationen.



VERANTWORTUNG

Wer verantwortet Methode, Daten und Entscheidungen?



ENTSCHEIDUNGSREGELN

Wer entscheidet bei Auffälligkeiten und Ausnahmen?



MONITORING

Was wird wann erneut geprüft?



DOKUMENTATION & AUSKUNFT

Sind Entscheidungen dokumentiert und Auskunfts- und Berichtspflichten abgedeckt?

INTEGRATION IN

- **Recruiting**
- **Compensation Review**
- **Promotion**
- **Job Grading**
- **Reporting**

Das Ziel ist nicht, Equal Pay einmal zu analysieren. Das Ziel ist, Equal Pay dauerhaft steuern zu können.

Der Einstieg hängt davon ab, was bereits funktioniert

Job Architecture, Vergleichsgruppen, Daten und Analyse sind in Unternehmen unterschiedlich weit entwickelt.

PRÜFBEREICH	VORHANDEN UND NUTZBAR	ANPASSUNG ERFORDERLICH	NOCH AUFZUBAUEN
Job Architecture	○	○	○
Gleichwertige Arbeit & Vergleichsgruppen	○	○	○
Daten	○	○	○
Pay-Gap-Analyse	○	○	○
Maßnahmen	○	○	○
Governance	○	○	○

Equal Pay auf vorhandenen Strukturen aufbauen

Welche Schritte erforderlich sind, hängt von der Ausgangslage ab.

01



AUSGANGSLAGE PRÜFEN

Job- und Pay-Strukturen, Daten und Prozesse einordnen.

02



VERGLEICHBARKEIT ABSICHERN

Job Architecture, Equal Value Assessment und Vergleichsgruppen prüfen.

03



UNTERSCHIEDE ANALYSIEREN

Daten zusammenführen, Pay Gaps messen und Ursachen untersuchen.

04



MASSNAHMEN ENTSCHEIDEN

Erforderliche Maßnahmen festlegen und finanzielle Auswirkungen ermitteln.

05



STEUERUNG VERANKERN

Monitoring, Verantwortlichkeiten und Prozesse etablieren.

Nicht jeder Schritt hat in jedem Unternehmen denselben Umfang.

Für Equal Pay muss nicht alles neu aufgebaut werden

Job Architecture · Grading · Compensation-Prozesse · HR-Daten

Vorhandene Grundlagen prüfen und dort ergänzen, wo sie für Equal Pay nicht ausreichen.

Wie gut ist Ihre Organisation auf Equal Pay vorbereitet?

Können Sie gleichwertige Arbeit nachvollziehbar bestimmen?

Können Sie bestehende Pay Gaps erklären?

Ist klar, wie aus Auffälligkeiten Entscheidungen und Maßnahmen werden?

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Reinhard Binder
Managing Partner
reinhard.binder@binder-consulting.de
+49 171 6919 128



Andreas Letto
Managing Partner
andreas.letto@binder-consulting.de
+49 151 5792 3305

Binder Consulting Unternehmensberatung GmbH | Rosenheimer Straße 116b | 81669 München