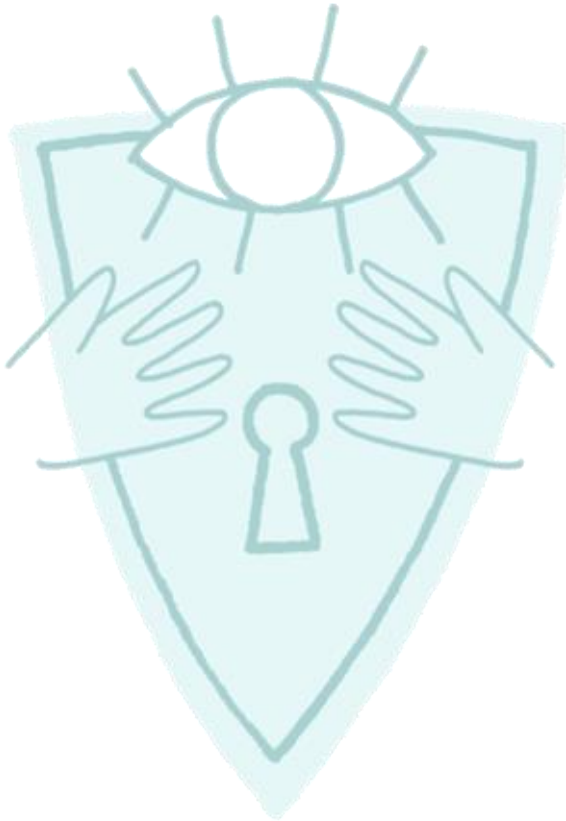
STIFTUNG DATENSCHUTZ

Entgelttransparenz trifft Datenschutz

Beschäftigtendatenschutz



Referentin: Regina Mühlich (Wirtschaftsjuristin, CIPM, CIPP/U.S.)

Datenschutz am Mittag, 20. Oktober 2026

AdOrga Solutions

Datenschutz · KI · Compliance

Agenda

01 EntgTranspRL

02 Begriffsbestimmungen

03 Relevante Stakeholder

04 Aufgaben des Arbeitgebers

05 Datenschutzthemen

06 Datenschutz-Folgenabschätzung

07 Beweislastumkehr

08 Fazit

09 Links

© 2026 AdOrga Solutions GmbH I Regina Mühlich

01 EntgTranspRL – ein Überblick

© 2026 Regina Mühlich

EntgTranspRL

Ein Überblick

EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970):

- „EU Pay Transparency Directive“ vom 10. Mai 2023
- Legt **unionsweit** verbindliche Vorgaben zur Transparenz von Entgelten fest, um gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen und die geschlechtsspezifische Entgeltlücke zu verringern.
- **Anwendung seit dem 8. Juni 2026:** Arbeitgeber müssen seitdem die Pflichten bei der Entgelttransparenz erfüllen.
- Die EU-Mitgliedstaaten hätten die Richtlinie bis zum **7. Juni 2026 in nationales Recht** umsetzen.
- (Erhebliche) neue Informations-, Auskunfts- und Berichtspflichten, unabhängig von der nationalen Umsetzung.
- Umsetzung in Deutschland: Ergänzung Entgelttransparenzgesetz (**EntgTranspG**)

© 2026 Regina Mühlich

EntgTranspRL

Geltungsbereich

Art. 2 Geltungsbereich

*(1) Die Richtlinie gilt für Arbeitgeber in **öffentlichen und privaten** Sektoren.*

*(2) Diese RL gilt für **alle Arbeitnehmer** die gemäß […] einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, […]*

(3) Für die Zwecke von Artikel 5[1] gilt diese Richtlinie für Stellenbewerber.

[1] Entgelttransparenz vor der Beschäftigung – Abs. 1 Stellenbewerber haben das Recht vom künftigen Arbeitgeber Informationen über Folgendes zu erhalten […] Herzvorhebungen durch die Referentin.

AdOrga Solutions

© 2026 Regina Mühlich

02 Begriffsbestimmungen

© 2026 Regina Mühlich

Begriffsbestimmungen

Arbeitnehmer

Arbeitnehmer - § 611a Abs. 1 BGB:

*(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur **Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. **Weisungsgebunden** ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.*

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Hervorhebungen durch die Referentin.

© 2026 Regina Mühlich

Begriffsbestimmungen

Arbeitnehmer

ErwG 18:

Die Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Personen mit einem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen sowie Arbeitnehmer in ***Führungspositionen****, die nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedsstaat einen Arbeitsvertrag haben und/oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen […]*

Darunter fallen auch Hausangestellte, Arbeitnehmer

- auf Abruf,
- Grundlage von Gutscheinen
- Online-Plattformen
- Arbeitnehmer in geschützten Beschäftigtenverhältnissen
- Praktikanten
- Auszubildende

© 2026 Regina Mühlich

Begriffsbestimmungen

Entgelt

Art. 3 Abs. 1 Begriffsbestimmungen (ErwG 21)

a) *„**Entgelt**“ die üblichen Grund- und Mindestlöhne und –gehälter sowie **alle sonstigen Vergütungen**, die ein Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses einem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar (ergänzende oder variable Bestandteile) als **Geld- oder Sachleistung** zahlt;*

b) *[…]*

h) *„**Gruppe von Arbeitnehmern**“ Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten und die auf nicht willkürliche Weise auf der Grundlage nichtdiskriminierender und objektiver […] (ErwG 18, 28)*

© 2026 Regina Mühlich

Begriffsbestimmungen

Entgelt

- **Zum Entgelt zählen**:
  - Sachleistungen
  - Krankengeld
  - Verpflegungszuschüsse
  - Betriebsrenten
  - Wohnungszuschüsse
  - Auszahlung von Überstunden
  - “Gegenstände“ (Sachleistungen)
- **Nicht zum Entgelt gehören:**
  - Vergütung des Urlaubsanspruchs
  - ?

Art. 3, ErwG 21: Begriff „Entgelt“ ist sehr weit gefasst.

© 2026 Regina Mühlich

Begriffsbestimmungen

Interessenvertretung

Arbeitnehmervertretungen

- Verweis auf nationale Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten
- Gemeint sind alle Interessenvertretungen
- Deutsches Rechtssystem: Betriebsräte, Personalvertretungen
- Gewerkschaften

Keine Rechte nach EntgTransRL

- Sprecherausschüsse
- Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- Schwerbehindertenvertretung

  → Begründung: Da es dann immer einen Betriebs- oder Personalrat gibt.

© 2026 Regina Mühlich

Begriffsbestimmungen

Interessenvertretung

- Gibt es keine Arbeitnehmervertretung, so sollen sich die Beschäftigten durch einen „**Vertreter ihrer Wahl**“ vertreten lassen können (ErwG 24).
- ErwG 16 stellt ausdrücklich klar, dass die EntgTranspRL auch für „**Arbeitnehmer in Führungspositionen**“ gelten soll.

© 2026 Regina Mühlich

03 Relevante Stakeholder

© 2026 Regina Mühlich

Relevante Stakeholder

Stakeholder-Management

Wer sind die Stakeholder?

Stakeholder	Interessen
Unternehmen (Beschäftigungsgeber)	Vorgaben der EntgTranspRL zu erfüllen Rechts- und Kostensicherheit Reputationsschutz
Mitarbeitende / betroffene Beschäftigtengruppen	Verstärkten Informationsanspruch Einblick in Entgeltstrukturen
Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Personalvertretungen)	Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Ausgestaltung; Überwachungsfunktion
Gewerkschaften, Tarifparteien	Tarifautonomie kollektive Rechtsverfolgung (Art. 14) betreiben, strategische Durchsetzung

© 2026 Regina Mühlich

Relevante Stakeholder

Stakeholder-Management

Wer sind die Stakeholder?

Stakeholder	Interessen
Behörden / Verbände	Primär in der Überwachung Beratung bei der Umsetzung
Antidiskriminierungsstellen / Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützende Funktionen
Aufsichtsbehörden / Gleichstellungsstellen (Art. 28)	Neue Prüf- und Anforderungsbefugnisse Kontrollinstanz
Bewerber (Art. 5)	Gleiches Entgelt, Karrierechancen, Anspruch auf Informationen zu Gehaltsstrukturen Transparenzanspruch

© 2026 Regina Mühlich

Relevante Stakeholder

Stakeholder Management

Warum weise ich darauf hin?

Datenverarbeitung durch Datenaustausch.

© 2026 Regina Mühlich

04 Aufgaben des Arbeitgebers

© 2026 Regina Mühlich

Aufgaben des Arbeitgebers

Vor der Beschäftigung (1/6)

Aus dem Richtlinientext ergeben sich folgende Aufgabenbereiche:

Vor der Beschäftigung (Art. 5)

- Angabe des Einstiegsentgelts oder der Gehaltsspanne in Stellenausschreibungen bzw. spätestens vor dem Bewerbungsgespräch.
- Verbot, nach der bisherigen Vergütung der Bewerber zu fragen.
- Sicherstellung geschlechtsneutraler und diskriminierungsfreier Stellenanzeigen und Verfahren.

Anmerkung: Nach dem Gehaltswunsch darf (weiterhin) gefragt werden.

© 2026 Regina Mühlich

Aufgaben des Arbeitgebers

Während der Beschäftigung (2/6)

Aus dem Richtlinientext ergeben sich folgende Aufgabenbereiche:

Während der Beschäftigung (Artt. 6-7)

- Offenlegung der Entgeltkriterien (Grundsätze der Festlegung, Höhe und Entwicklung des Entgelts).
- Proaktive Veröffentlichung der Informationen „in leicht zugänglicher Weise“ (z. B. Intranet).
- Jährliche Information der Beschäftigten über ihr Auskunftsrecht.
- Beantwortung individueller Auskunftsverlangen binnen zwei Monaten.

© 2026 Regina Mühlich

Aufgaben des Arbeitgebers

Während der Beschäftigung (3/6)

Während der Beschäftigung – Art. 7 Auskunftsersuchen

- **Was bisher/noch gilt**:
  § 10 EntgTranspG gewährt ein eingeschränktes Auskunftsrecht.
- **Was sich ändert**:
  Art. 7 ET-RL geht weiter. Mitarbeiter können Auskunft über ihr eigenes Gehalt und die Durchschnittsgehälter vergleichbarer Gruppen – nach Geschlecht aufgeschlüsselt – verlangen.
  Gerichte werden die bestehenden Ansprüche zunehmend in diesem Sinne auslegen.
- **Handlung**:
  Einen Prozess etablieren, der Auskunftsersuchen ET-RL-konform bearbeitet.
  Die Datenbasis (pb Daten) muss vorhanden sein.

© 2026 Regina Mühlich

Aufgaben des Arbeitgebers

Berichterstattung (4/6)

Aus dem Richtlinientext ergeben sich folgende Aufgabenbereiche:

Pay-Gap-Analyse und Berichterstattung (Art. 9)

- Unternehmen ab 250 Beschäftigten: jährliche Berichterstattung (ab 7. Juni 2027)
- Unternehmen 150 – 249 Beschäftigte: alle 3 Jahre (ab 7. Juni 2027)
- Unternehmen 100 – 149 Beschäftigte: alle 3 Jahre (ab 7. Juni 2031)
- Inhalt: u. a. geschlechtsspezifische Entgeltgefälle, Medianwerte, variable Bestandteile, Entgeltquartile (vgl. Übersicht auf S. 22 ET-RL, ErwG 58)

Grenzen für die Berichterstattung können durch den nationalen Gesetzgeber angepasst werden.

© 2026 Regina Mühlich

Aufgaben des Arbeitgebers

Dokumentation & Transparenzanforderungen (5/6)

Dokumentation & Compliance (Artt. 18-23)

- Arbeitgeber müssen nachweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt (Beweislastverlagerung).
- Dokumentation von Entgeltentscheidungen, Bewertungskriterien und Rechtfertigungsgründen.

Transparenzanforderungen

- Einheitliche, nachvollziehbare Kriterien der Entgeltfestsetzung.
- Bereitstellung relevanter Informationen in stabilen, dokumentierten Verfahren.

1

© 2026 Regina Mühlich

Aufgaben des Arbeitgebers

Audit & Arbeitnehmervertretungen (6/6)

Verpflichtende Audit- und Reporting-Prozesse

- Errichtung eines internen Analyse- und Berichtsprozesses
- Anpassung der HR-IT und Datenhaltung (z.B. Medianberechnungen)

Umgang mit Arbeitnehmervertretungen[1]

- Einbindung von Interessenvertretungen in Entgeltbewertung und Prüfverfahren
- Bereitstellung nicht anonymisierter Entgeltlisten (bereits aus BetrVG bekannt)
- Ggf. Europäischer Betriebsrat

[1] Achtung: https://www.adorgasolutions.de/neue-eu-regeln-zum-europaeischen-betriebsrat-warum-das-thema-auf-jeder-restrukturierungs-agenda-steht/

© 2026 Regina Mühlich

Aufgaben des Arbeitgebers

Datenverarbeitung

Für all das braucht es personenbezogene Daten.

© 2026 Regina Mühlich

05 Datenschutzthemen

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

Art. 12 Abs. 1

Soweit Informationen, die im Rahmen von Maßnahmen […] mit der Verarbeitung personenbezogener Daten […], werden im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 bereitgestellt.

Art. 12 Abs. 2

Personenbezogene Daten, […] dürfen nicht für andere Zwecke als […]

- *Rechtsgrundlage gem. Art. 6 UAbs. 1 lit. c DS-GVO*
- *Zweckbindung gem. Art. 5 UAbs.1 lit. b DS-GVO*

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

Aber Art. 12 Abs. 3

[…] Für Zwecke der Überwachung gemäß Artikel 29 werden die Informationen *uneingeschränkt zugänglich* gemacht.

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

a) Individuelle Auskunftsrechte (Art. 7)

- *[…] über ihre individuelle Entgelthöhe und über die durchschnittlichen Entgelthöhen […] in schriftlicher Form [..]*
- Arbeitgeber müssen personenbezogene Daten verarbeiten, um Entgeltinformationen aufzuschlüsseln.
- Es entsteht ein Risiko der Identifizierbarkeit von Gehältern anderer Beschäftigter.
- Verweis auf die notwendige Sicherstellung der Verschwiegenheit.

b) Verarbeitung sensibler Vergütungsdaten

- Erstellung von Pay-Gap-Analysen, Medianwerten, Quartilen u. a. erfolgt auf Basis umfangreicher personenbezogener Daten.
- Die Verarbeitung ist zweckgebunden und darf nicht über den gesetzlichen Zweck hinausgehen.

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

c) Gleichbehandlungsstellen/Überwachung

- Neue interne und externe Stellen erhalten Zugriff auf Entgelt- und Beschäftigtendaten (Art. 28 Gleichbehandlungsstellen, ggf. Sozialpartner)
- Überwachungsstelle (Art. 29 Überwachung und Sensibilisierung)

d) Beteiligung von Betriebsräten (Art. 10)

- Betriebs- und Personalrat erhält Einsicht in nicht anonymisierte Lohn- und Gehaltslisten (bereits nach BetrVG zulässig – neu: Führungskräfte).
- Aus Sicht des Datenschutzes sind Zugriffs- und Vertraulichkeitsregelungen erforderlich.

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

e) Vergleichsgruppen

- Mindestgröße der Vergleichsgruppe
  (auch wenn die ET-RL keine Mindestgröße vorsieht)
- § 12 Abs. 3 S. 2 des aktuellen EntgTransp**G** ist eine Mindestgröße der Vergleichsgruppe von **sechs** Beschäftigten vorgesehen.

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

f) Dokumentation & Beweislastumkehr

- Arbeitgeber müssen Daten so speichern, dass sie in Streitverfahren den Nachweis führen können, dass keine Diskriminierung vorliegt (Artt. 18 –19).

g) Veröffentlichungspflichten (Art. 9)

- Pay-Gap-Berichte werden über nationale Meldestellen veröffentlicht.
- Erfordert eine klare Abgrenzung zwischen anonymisierten und personenbezogenen Inhalten.

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

h) Verjährungsfristen

Art. 21 Abs. 1

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in den anwendbaren nationalen Vorschriften für Verjährungsfristen für das Geltendmachen von Ansprüchen auf gleiches Entgelt festgelegt ist, wann die Verjährungsfrist beginnt, wie lange sie dauert, und unter welchen Umständen eine Hemmung oder Unterbrechung der Frist eintritt.

*Die **Verjährungsfristen beginnen nicht**, bevor die klagende Partei Kenntnis von einem Verstoß hat oder diese Kenntnis vernünftigerweise von ihm erwartet werden kann.*

*Die Mitgliedstaaten können beschließen, dass Verjährungsfristen nicht beginnen, solange ein Verstoß weiter besteht, oder dass sie **nicht vor Beendigung des Arbeitsvertrags** oder des Beschäftigungsverhältnisses beginnen.*

Diese Verjährungsfristen dürfen nicht kürzer sein als drei Jahre.

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutzthemen

EntgTranspRL

h) Verjährungsfristen

ErwG 53:

Zu diesem Zweck sollten gemeinsame Mindeststandards festgelegt werden. Darin sollte festgelegt sein, wann die Verjährungsfrist beginnt, wie lange sie dauert und unter welchen Umständen eine Hemmung oder Unterbrechung der Frist eintritt, und vorgesehen werden, dass die Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen ***mindestens drei Jahre*** *beträgt.*

Die Verjährungsfristen sollten nicht beginnen, bevor die klagende Partei Kenntnis von dem Verstoß hat oder diese Kenntnis vernünftigerweise von ihm erwartet werden kann. Die Mitgliedstaaten sollten beschließen können, dass die Verjährungsfrist nicht beginnt, solange der Verstoß weiter besteht, oder dass sie ***nicht vor Beendigung des Arbeitsvertrags oder des Beschäftigungsverhältnisses*** *beginnt.*

© 2026 Regina Mühlich

06 Datenschutz-Folgenabschätzung

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Zweck der Verarbeitung

Zweck der Verarbeitung

- Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- Umsetzung des EntgTranspG
- Sicherstellung gleicher Entlohnung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- Erfüllung von Transparenz- und Auskunftspflichten
- Erstellung gesetzlich vorgeschriebener Berichte
- Nachweisbarkeit objektiver Entgeltentscheidungen
- Einhaltung rechtlicher Dokumentations- und Berichtspflichten
- Verteidigung und Schadensabwehr (z.B. arbeitsrechtliche Streitigkeiten)
- …

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Rechtsgrundlagen

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung – Rechtsgrundlagen:

- ~~Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO (Einwilligung)~~
- ~~Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO (Durchführung des Arbeitsverhältnisses)~~
- Art. 6 Abs. 1 lit. **c** DSGVO (Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen)
- Art. 6 Abs. 1 lit. e DSGVO (öffentliches Interesse, soweit national geregelt)
- Art. 6 Abs. 1 lit. **f** DSGVO (berechtigtes Interesse)
- Art. 9 DSGVO ist nicht unmittelbar betroffen, da keine besonderen Kategorien verarbeitet werden (Anm.: Sachleistung/Schwerbehinderung, Krankheit)

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Rechtsgrundlagen

Betroffene Personen

- Bewerber
- Beschäftigte
- ehemalige Beschäftigte
  soweit Auskünfte oder Ansprüche bestehen
- Beamte
- Angestellte im öffentlichen Dienst
- ...

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Verarbeitete Datenkategorien

Verarbeitete Datenkategorien

- Personenstammdaten (inkl. PLZ)
- Beschäftigtendaten
- Bruttoentgeltdaten
- variable Entgeltbestandteile (zB Kindergartenplatz, Jobrad, Essensgutscheine, Sachleistungen (!), Gutscheine)
- Arbeitszeiten, FTE, Einstufungen
- Stellenbeschreibung
- Verantwortungsniveau (soziale Kompetenzen, Führungsqualitäten)
- Vergleichsgruppenzuordnung
- Geschlecht (m/w/d)
- (psychische, physische, emotionale) Belastung
- Arbeitsbedingungen (äußere Einflüsse, Stressfaktoren)
- Kommunikationsdaten (z.B. Auskunftsersuchen)
- …

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Besondere Risiken

1. Risikoidentifikation - Besondere Risiken

- Rückschluss auf Dritte, z.B. Entgeltbestandteile, Belastung, Gehalt
- Offenlegung sensibler Vergütungsstrukturen
- Profilbildung über Entgeltentwicklung
- Fehlerhafte Zuordnung zu Vergleichsgruppen
- Falscher Empfänger
- „Vertreter ihrer Wahl“
- doch „Art.-9-Daten“
- …

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Risikoanalyse der Verarbeitung

2. Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere

- Eintrittswahrscheinlichkeit: **mittel bis hoch**, insbesondere bei Auskunftsersuchen
- Schwere des Schadens: **mittel**, bei Entgelttransparenz u. a. durch Eingriffe in die Privat- und Vertraulichkeitssphäre
- Aufbewahrungs- und Verjährungsfristen: **mittel**

3. Gesamtrisiko vor Maßnahmen

⚠ Erhöht, da personenbezogene Vergütungsdaten in besonderem Maße sensibel sind.

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Risikoanalyse der Verarbeitung

4. Geplante Abhilfemaßnahmen

- Technische Maßnahmen
  z.B. Zugriffsbeschränkungen, Pseudonymisierung/Anonymisierung sichere Übermittlung, etc.
- Organisatorische Maßnahmen
  z.B. 4-Augen-Prinzip, Schulungen, Vertraulichkeitsvereinbarungen, etc.
- Maßnahmen für Pay-Gap-Analyse
  z.B. Nutzung aggregierte Daten, klare Vergleichsgruppen, Datenqualität, etc.
- Maßnahmen für Veröffentlichungspflichten
  z.B. aggregierte Werte, Vorabprüfung durch DSB, etc.
- Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung
  z.B. nachvollziehbare Dokumentation, Archivierung der Nachweise, DSFA-Review, etc.
- Dienstleister beauftragen (Auftragsverarbeiter)
- …

© 2026 Regina Mühlich

Datenschutz-Folgenabschätzung

Risikoanalyse der Verarbeitung

Schlussfolgerung

- Unter der Voraussetzung, dass die beschriebenen technischen und organisatorischen Maßnahmen wirksam und nachvollziehbar implementiert werden, ist die Verarbeitung aus Sicht des Datenschutzes **zulässig und verantwortbar**.
  (Stichworte: Datenschutzmanagementsystem, Lösch- und Archivierungskonzept)

- Ein **fortlaufendes Monitoring** durch HR, DSB und ggf. Betriebsrat ist erforderlich, insbesondere:
  - jährlich bei Anpassungen der Entgeltkriterien
  - bei Änderungen der nationalen Umsetzung
  - (bei neuen) Berichtspflichten
  - Datenschutz: Informationspflichten (Artt. 13, 14 DS-GVO), DSFA, TOM, “Empfängerliste“, VVT, …

© 2026 Regina Mühlich

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Risikoanalyse der Verarbeitung

Verarbeitungen mit

- unterschiedlichen personenbezogenen Daten,
- bei unterschiedlichen Empfängern (HR, Betriebsrat, Achtung: „Vertreter ihrer Wahl“),
- bei unterschiedlichen Lösch- und Aufbewahrungsfristen sowie
- unterschiedlichen Zwecken.

- Zusätzliche Informationen die zur
  Durchführung für das Beschäftigungsverhältnis / Erfüllung eines Vertrages (Art. 6 Abs. lit. b DS-GVO) **nicht** erforderlich sind.

© 2026 Regina Mühlich

07 Beweislastumkehr

© 2026 Regina Mühlich

Beweislastumkehr

Der Arbeitgeber muss nachweisen….

Wesentliche Neuerung:

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

- In Streitfällen müssen Unternehmen künftig nachweisen, dass es keine geschlechterspezifische Diskriminierung gegeben hat – nicht mehr der Arbeitnehmer.

- Erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsrecht.
- Arbeitgeber müssen ihre **Gehaltsentscheidungen dokumentieren** (auch rückwirkend).

© 2026 Regina Mühlich

Beweislastumkehr

Der Arbeitgeber muss nachweisen….

Ohne nachvollziehbare Dokumentation wird
der Nachweis prozessual nicht (mehr) gelingen können.

© 2026 Regina Mühlich

08 Fazit

© 2026 Regina Mühlich

Fazit

Zentrale Handlungsfelder

Datenschutz

- Grundsätze für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten (Art. 5 DS-GVO)
- Informationspflichten im Bewerbungsprozess (Art. 13 DS-GVO)
- Informationspflichten im Beschäftigtenverhältnis (Art. 13 DS-GVO) – vor allem
  - wer erhält welche Daten,
  - aufgrund welcher Rechtsgrundlage und
  - wie lange werden diese gespeichert.

  (Art. 29 Überwachungsstelle, Art. 20 Zugang zu Beweismitteln, Art. 21 Verjährungsfristen)
- Schulung von HR, Interessenvertretungen,
- “Vertreter ihrer Wahl”
- “DSFA” und Risikomanagement
- Technisch-organisatorische Maßnahmen
- Dienstleister nicht vergessen

© 2026 Regina Mühlich

09 Links

© 2026 Regina Mühlich

Links

- Entgelttransparenzgesetz
  https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html
- Richtlinie (EU) 2023/920 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungs-mechanismen (EU-Entgelttransparenz-Richtlinie)
  https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970
- Fragen zur Richtlinie (EU) 2023/970 über Entgelttransparenz
  Untertitel: Umsetzungsspielräume und datenschutzrechtliche Fragestellungen (07/2026)
  https://www.bundestag.de/resource/blob/1195130/EU-6-085-26.pdf
- Entgelttransparenz & Datenschutz
  https://www.adorgasolutions.de/entgelttransparenz-wird-zum-governance-test-fuer-hr-datenschutz-und-compliance/
  https://www.adorgasolutions.de/entgelttransparenz-und-datenschutz-wie-unternehmen-beide-pflichten-in-einklang-bringen-2/
- BAG, Urt. v. 23.10.2025, 8 AZR 300/24
  https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/anspruch-auf-entgeltdifferenz-wegen-geschlechtsdiskriminierung-paarvergleich/

Zuletzt aufgerufen am 19.10.2026

© 2026 Regina Mühlich

Regina Mühlich

Expertin für Datenschutz, Compliance & KI

Regina Mühlich (CIPM, CIPP/U.S.) ist Wirtschaftsjuristin und Geschäftsführerin der AdOrga Solutions GmbH.

Seit über zwei Jahrzehnten berät sie nationale und internationale Organisationen unterschiedlicher Branchen zu Datenschutz, Compliance und Governance.

Sie ist externe Datenschutzbeauftragte, Datenschutz-Auditorin, Compliance Manager und geprüfte Sachverständige für Systeme der Informations-verarbeitung in kaufmännisch-administrativen Bereichen. Zu ihren weiteren Qualifikationen gehören u.a. Informationssicherheitsbeauftragte, KI-Beraterin (zert. AI Officer), QM-Beauftragte und zertifizierte Fachkraft für Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Ihre fachlichen Schwerpunkte liegen im Datenschutz- und Compliance-Management, im Beschäftigten-datenschutz und in der HR-Compliance sowie an den Schnittstellen zu Informationssicherheit und KI-Governance. Dabei befasst sie sich insbesondere mit der praxisgerechten Umsetzung regulatorischer Anforderungen in betriebliche Strukturen und Prozesse.

Als Speakerin, Autorin und Dozentin vermittelt sie ihre Expertise regelmäßig in Fachveranstaltungen und Publikationen.

Sie ist Vorständin des BvD e.V. sowie Beiratsmitglied der Stiftung Datenschutz.

Veröffentlichungen und Fachartikel (Auszug):

Herausgeberin „Datenschutz 2026“, Forum Verlag Herkert GmbH (8. Auflage)

Handbuch zum Veranstaltungsrecht; Kap. 4 Datenschutz + KI, Forum Herkert Verlag

Praxishandbuch „Maschinensicherheit“, Kapitel Cyber Resilience Act Forum Verlag Herkert https://tinyurl.com/4hjd7hjd

Fachartikel „DS-GVO weiterentwickeln – Bürokratie abbauen, Rechtssicherheit stärken“, DuD 1/2026 https://tinyurl.com/rsffc737

„Praxishilfe für Online-Terminverwaltungssystem“ (Stand: 11/2024), Veröffentlichung gmds e.V., BvD e.V.

„Praxishilfe zum Umgang mit Erlaubnistatbeständen bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten und genetischen Daten (Stand: 06.07.2024), Veröffentlichung gmds e.V., BvD e.V.

„Praxishilfe Anonymisierung/Pseudonymisierung“ (Februar 2024); Veröffentlichung gmds e.V., BvD e.V.

„Datenverarbeitung in einem Drittland: Data Transfer Impact Assessment (TIA)“ im Gesundheitsdatenschutz; Veröffentlichung gmds und BvD e.V.

„Rechtliche Grundlagen für die Weitergabe von Patientendaten“, Veröffentlichung gmds e.V., GDD e.V. und BvD e.V.

„KI-Recht.IT-Sicherheit.Datenschutz“, Informationsdienst des Forum Verlag Herkert GmbH

„Beschäftigtendatenschutz – Dokumentenmappe“, Forum Verlag Herkert GmbH

„Vorlagenmappe Kindswohlgefährdung“, Datenschutz, Forum Verlag Herkert GmbH

„Löschkonzept nach DS-GVO“, Forum Verlag Herkert GmbH

Presse & Veröffentlichungen: Fachartikel

AdOrga Solutions

© 2026 Regina Mühlich

Fazit

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

consulting@adorgasolutions.de

https://www.linkedin.com/in/adorgasolutions/

https://mastodon.social/deck/@ReginaMuehlich

www.AdOrgaSolutions.de

© 2026 Regina Mühlich