Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Datenschutzhinweis zur Entgeltanalyse

Musterinformation für Beschäftigte über die Verarbeitung ihrer Entgeltdaten für Entgeltgleichheitsanalyse, Auskunft und Entgeltbericht nach Artikel 13 der Datenschutz-Grundverordnung.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

Datenschutzbeauftragte · HR-Leitung · Personalabteilung
Arbeitgeber, die Entgeltdaten für Transparenzpflichten verarbeiten

WORUM ES GEHT

Transparenz auch über die Datenverarbeitung

Eine Entgeltanalyse verarbeitet personenbezogene Daten aller Beschäftigten, auch wenn die Ergebnisse nur zusammengefasst berichtet werden. Die Beschäftigten sind deshalb nach der Datenschutz-Grundverordnung darüber zu informieren, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet werden.

Die Richtlinie begrenzt in Artikel 12 die Verwendung dieser Daten ausdrücklich auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts. Das erleichtert die Information, weil der Zweck eng umrissen ist, und es schließt aus, dieselben Daten ohne Weiteres für andere Auswertungen, etwa Leistungsvergleiche, heranzuziehen.

HINWEISE ZUR VERWENDUNG

Stimmen Sie die Vorlage mit Ihrer oder Ihrem Datenschutzbeauftragten ab. Die Rechtsgrundlage hängt davon ab, ob Sie eine gesetzliche Pflicht erfüllen, etwa eine Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz, oder freiwillig analysieren; im zweiten Fall kommen ein berechtigtes Interesse oder eine Betriebsvereinbarung in Betracht.

Prüfen Sie außerdem, ob eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Artikel 35 DSGVO erforderlich ist, und halten Sie das Ergebnis fest.

01 Mustertext der Datenschutzhinweise

Der Text folgt den Pflichtangaben nach Artikel 13 DSGVO. Ergänzen Sie die Platzhalter und streichen Sie Angaben, die bei Ihnen nicht zutreffen.

INFORMATIONEN NACH ART. 13 DSGVO

Datenschutzhinweise zur Verarbeitung von Entgeltdaten für Entgelttransparenz und Entgeltgleichheit

1. Verantwortlicher. [Unternehmen, Anschrift, Kontakt]

2. Datenschutzbeauftragte/r. [Name oder Funktion, Kontakt]

3. Zwecke. Wir verarbeiten Ihre Daten, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer zu prüfen, Auskunftsersuchen zu beantworten, gesetzlich vorgeschriebene Berichte zu erstellen und gegebenenfalls eine gemeinsame Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmervertretung durchzuführen. Eine Verwendung für andere Zwecke, etwa für die Leistungsbeurteilung einzelner Personen, findet nicht statt.

4. Rechtsgrundlagen. Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO in Verbindung mit [dem Entgelttransparenzgesetz / dem Umsetzungsgesetz zur Richtlinie (EU) 2023/970], soweit wir gesetzliche Pflichten erfüllen; darüber hinaus [Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO, gestützt auf unser berechtigtes Interesse an der Vermeidung von Entgeltbenachteiligung / Art. 88 DSGVO in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung vom …].

5. Kategorien von Daten. Pseudonymisierter Personenschlüssel, Geschlecht, organisatorische Zuordnung, Stelle und Stellenwertigkeit, Arbeitszeit, Entgeltbestandteile, Eintrittsdatum, Geburtsjahr und Zeiten ruhender Arbeitsverhältnisse [weitere]. Namen und Kontaktdaten werden für die Analyse nicht verwendet.

6. Empfänger. Mit der Analyse befasste Beschäftigte der Personalabteilung, die Arbeitnehmervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte, [Dienstleister als Auftragsverarbeiter nach Art. 28 DSGVO] sowie, soweit gesetzlich vorgesehen, die zuständige Überwachungsstelle, Arbeitsaufsicht oder Gleichbehandlungsstelle. An

Behörden übermitteln wir grundsätzlich nur zusammengefasste Angaben, die keinen Rückschluss auf einzelne Personen zulassen.

7. Übermittlung in Drittländer. [Eine Übermittlung in Länder außerhalb der EU und des EWR findet nicht statt.]

8. Speicherdauer. Analysedaten werden gelöscht, sobald sie für den Zweck nicht mehr erforderlich sind, spätestens nach [Frist]. Berichte und Unterlagen, die zur Abwehr von Ansprüchen benötigt werden, bewahren wir bis zum Ablauf der Verjährungsfristen auf.

9. Ihre Rechte. Sie haben das Recht auf Auskunft (Art. 15 DSGVO), Berichtigung (Art. 16), Löschung (Art. 17), Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18) und Widerspruch gegen eine Verarbeitung auf Grundlage berechtigter Interessen (Art. 21). Sie können sich bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde beschweren (Art. 77), etwa bei [zuständige Behörde].

10. Herkunft der Daten. Die Daten stammen aus Ihrem Arbeitsverhältnis und liegen uns bereits vor; eine gesonderte Bereitstellung durch Sie ist nicht erforderlich.

11. Automatisierte Entscheidungen. Eine automatisierte Entscheidungsfindung einschließlich Profiling im Sinne von Art. 22 DSGVO findet nicht statt.

Stand: [Datum]

02 Prüfliste zur Datenschutzdokumentation

Die Hinweise sind nur ein Teil der Dokumentation. Die Liste zeigt, was außerdem vorliegen sollte, bevor die ersten Daten exportiert werden.

	JA	NEIN
Die Verarbeitung ist im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 DSGVO erfasst.	☐	☐
Die Rechtsgrundlage ist je Zweck bestimmt und dokumentiert.	☐	☐
Mit externen Dienstleistern besteht ein Vertrag zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO.	☐	☐
Die Erforderlichkeit einer Datenschutz-Folgenabschätzung ist geprüft und das Ergebnis festgehalten.	☐	☐
Der Export erfolgt pseudonymisiert; die Zuordnungstabelle ist getrennt und zugriffsgeschützt abgelegt.	☐	☐
Für kleine Gruppen ist geregelt, wie ein Rückschluss auf einzelne Personen verhindert wird.	☐	☐
Löschfristen sind festgelegt und technisch umgesetzt.	☐	☐
Die Beschäftigten haben die Datenschutzhinweise erhalten.	☐	☐

Sie haben die Daten.
Wir haben die Umsetzung.

Der Pay Transparency Assistant rechnet Entgeltgleichheitsanalysen nach den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: statistisch belastbar, nachvollziehbar dokumentiert und auf deutsche Mitbestimmung ausgelegt. Für die gemeinsame Entgeltbewertung steht zusätzlich ein Joint Pay Assessment Tool bereit, das Gruppenanalysen und Paarvergleiche abdeckt.

Fedeja
People Analytics

ÜBER FEDEJA PEOPLE ANALYTICS

Wir entwickeln Analysewerkzeuge für Entgeltgleichheit und Vergütungsstruktur im EU-Raum. Statt fester Auswertungsschemata bilden wir Ihre Strukturen ab: Sie sehen, wo Ihre Entgeltunterschiede herkommen, und können Anpassungen simulieren, bevor Sie diese beschließen. Auf dem Weg dorthin beraten wir Sie begleitend und bringen unsere mehrjährige Erfahrung aus Entgeltprojekten ein.

KONTAKT

Fedeja People Analytics GmbH
pay-transparency-assistant.eu

WEITERE VORLAGEN

Diese und weitere Vorlagen zur Entgelttransparenz stehen auf pay-transparency-assistant.eu zum Download bereit.

Hinweis: Diese Vorlage dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Sie ersetzt weder die Prüfung des Einzelfalls noch die Abstimmung mit rechtlichem Beistand oder der zuständigen Arbeitnehmervertretung. Der Stand der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in deutsches Recht ist zum Zeitpunkt der Erstellung offen; Angaben zur Rechtslage geben den Stand September 2026 wieder. · © 2026 Fedeja People Analytics GmbH