

Pressemitteilung

ULL Equal Pay Evaluator: ULL entwickelt Legal-AI-App zur Unterstützung der rechtssicheren Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Frankfurt, 8. Juni 2026 – Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist eines der schärfsten Regulierungsinstrumente der letzten Jahre. Auch wenn Deutschland – wie nahezu alle EU-Mitgliedstaaten – die Richtlinie nicht fristgerecht in nationales Recht umgesetzt hat, müssen Arbeitgeber schon jetzt handeln. Bereits im Laufe des Jahres 2027 greifen die ersten strengen Berichtserstattungspflichten für größere Unternehmen. Zudem droht ein massiver Paradigmenwechsel bei der Beweislast: Klagt ein Arbeitnehmer wegen vermeintlicher Entgeltdiskriminierung, muss künftig der Arbeitgeber beweisen, dass seine Vergütungsstrukturen geschlechtsneutral und sachlich gerechtfertigt sind. Kann er das nicht, drohen rückwirkende Entgeltnachzahlungen und empfindliche Schadensersatzforderungen. Hinzu kommt, dass die nationalen Gerichte jedenfalls einem Teil der Richtlinienvorgaben auch ohne nationales Umsetzungsgesetz Rechtswirkungen beimessen werden: Denkbar ist eine richtlinienkonforme Auslegung des bestehenden nationalen Rechts. Das gilt jedenfalls soweit die Richtlinie zwingende Vorgaben macht, die keinen Umsetzungsspielraum für den nationalen Gesetzgeber lassen. Hervorzuheben ist, dass derzeit völlig offen ist, ob die nach altem nationalen Recht geltende Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge Bestand haben wird. Fällt der Schutzschirm der Angemessenheitsvermutung, stehen auch tarifgebundene Unternehmen in der vollen Beweispflicht. Arbeitgeber sind gut beraten, hier mit dem Schlimmsten zu rechnen. Das gilt erst recht, weil die Anpassung von Tarifverträgen naturgemäß die Mitwirkung der Gewerkschaft und damit erheblichen Vorlauf benötigt. Für Unternehmen bedeutet die EU-Entgelttransparenz in jedem Fall einen enormen Kraftakt. Die Pflicht zur diskriminierungsfreien Vergütung erfordert eine objektive Stellenbewertung, um die „Gleichwertigkeit“ auch völlig unterschiedlicher Tätigkeiten messbar zu machen. Ob der deutsche Gesetzgeber hier ein summarisches Verfahren genügen lässt oder ein analytisches Verfahren für erforderlich hält, ist ebenfalls noch ungewiss. Es mehren sich allerdings die Stimmen – auch aus gut informierten Gewerkschaften – die davon ausgehen, dass analytische Verfahren zwingend werden.

Die App „ULL Equal Pay Evaluator“, die sich derzeit in einer fortgeschrittenen Prototyp-Phase befindet, wurde von ULL speziell konzipiert, um Unternehmen bei der Bewältigung der immensen administrativen und juristischen Herausforderungen der neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie kosteneffizient zu unterstützen. Das gilt sowohl für eine erste Kontrolle eines aktuellen Entgeltsystems als auch für die Konzeptionierung einer neuen Entgeltordnung.

Hervorzuheben ist die intelligente Gewichtungsfunktion der App. Die Richtlinie erfordert eine Bewertung, die zwingend vier Kriterien, nämlich Kompetenzen, Verantwortung, Belastungen und Arbeitsbedingungen einbezieht. Bei der Gewichtung dieser vier Kriterien besteht allerdings ein gewisser Gestaltungsspielraum. Insoweit bestehen oftmals individuelle Anforderungen und Realitäten beim jeweiligen Arbeitgeber. Die App ermöglicht es dem Nutzer, diesen Spielraum aktiv zu nutzen und eigene Schwerpunkte zu setzen, beispielsweise um Kompetenzen oder Verantwortung stärker zu würdigen. Gleichzeitig fungiert die Software als juristische Leitplanke: Der integrierte Algorithmus stellt sicher, dass jede individuelle Gewichtung strikt innerhalb der Grenzen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bleibt (sog. EG-Check). So wird unternehmerische Flexibilität mit Rechtssicherheit kombiniert. Nach Auswahl der gewünschten Gewichtung ermöglicht die App dann eine Bewertung anhand der

Stellenbeschreibung, deren Ergebnis dem User sowohl als Matrix als auch PDF zur Verfügung gestellt wird. Dabei werden die möglichen und die jeweils erreichten Punkte betreffend das jeweilige Kriterium transparent gemacht. Letzteres unterscheidet die App von vielen anderen Produkten, die zwar eine (teils auch) automatisierte rechtssichere Bewertung in Aussicht stellen, die Herleitung des Ergebnisses aber gerade nicht transparent machen (können) und damit im Falle von Rechtsstreitigkeiten den Arbeitgeber gerade nicht befähigen, seiner Beweislast zu genügen.

Der Prototyp wird derzeit in ausgewählten Pilotprojekten angewendet. Er wird zudem interessierten Mandanten von ULL zu Testzwecken zur Verfügung gestellt. ULL plant, das System in den kommenden Monaten auf Basis der bevorstehenden nationalen Gesetzgebung weiter zu verfeinern, um Mandanten eine rechtzeitige, rechtssichere und vor allem praktikable Lösung anzubieten. Die menschliche Rechtsberatung wird damit natürlich nicht obsolet, gestaltet sich aber deutlich kosteneffizienter durch Einsatz der App.

Über Ubber Labour & Law (ULL)

ULL ist eine auf das Arbeitsrecht spezialisierte Kanzlei, die Arbeitgeber in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts berät. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in den Bereichen Tarif- und Streikrecht, Restrukturierungen sowie Betriebsverfassungsrecht.

Pressekontakte:

Thomas Ubber
Partner
Phone +49 069 2043 658 01
Mobile +49 170 2940759
thomas.ubber@ubberlabourlaw.com
www.ubberlabourlaw.com

Dr. Felicia von Grundherr
Partnerin
Phone +49 89 2123 682 03 | +49 69 2043 658 03
Mobile +49 151 6287 1329
felicia.grundherr@ubberlabourlaw.com
www.ubberlabourlaw.com

Press Release

ULL Equal Pay Evaluator: ULL develops legal AI app to support the legally compliant implementation of the EU Corporate Sustainability Due Diligence and Pay Transparency Directives

Frankfurt, 8 June 2026 – The EU Pay Transparency Directive is one of the strictest regulatory instruments introduced in recent years. Even though Germany – like almost all EU Member States – has failed to implement the Directive into national law within the deadline, employers must act now. The first stringent reporting obligations for larger companies will take effect as early as 2027. Furthermore, a massive paradigm shift regarding the burden of proof is imminent: if an employee sues for alleged pay discrimination, the employer will in future have to prove that its remuneration structures are gender-neutral and objectively justified. Failure to do so carries the risk of retroactive pay obligations and substantial claims for damages.

In addition, national courts will undoubtedly attribute legal effects to at least some of the Directive's requirements, even in the absence of a national legislative implantation. This could take the form of an interpretation of existing national law in conformity with the Directive. This applies at least to the extent that the Directive sets out mandatory requirements that leave no margin of discretion for national legislators. It is particularly worth noting that it remains entirely uncertain whether the presumption of appropriateness for collective bargaining agreements, which applies under the previous national law, will withstand scrutiny. If the protective shield of this presumption falls, companies bound by collective agreements will also bear the full burden of proof. Employers are well advised to prepare for the worst-case scenario here. This is especially true given that amending collective bargaining agreements naturally requires the cooperation of trade unions and therefore substantial lead time.

For businesses, EU pay transparency invariably represents a monumental challenge. The obligation to ensure non-discriminatory remuneration requires an objective job evaluation to make the "equal value" of entirely different activities measurable. Whether the German legislator will allow a summary procedure to suffice or will deem an analytical procedure necessary is also still uncertain. However, voices are increasing – including from well-informed trade unions – which assume that analytical procedures will become mandatory.

The "ULL Equal Pay Evaluator" app, which is currently in an advanced prototype phase, was specifically designed by ULL to support companies cost-effectively in mastering the immense administrative and legal challenges of the new EU Pay Transparency Directive. This applies both to an initial audit of a current remuneration system and to the design of a new pay scale.

The app's intelligent weighing function is a particular highlight. The Directive requires an evaluation that must include four core criteria: skills, effort, responsibility, and working conditions. However, a certain margin of discretion exists when weighing these four criteria. In this regard, employers often have individual requirements and practical realities. The app enables users to actively exploit this scope and set their own priorities, for example, to place greater value on skills or responsibility. At the same time, the software functions as a legal guardrail: the integrated algorithm ensures that any custom weighting remains strictly within the boundaries set by the Federal Anti-Discrimination Agency (the so-called "EG-Check"). This combines entrepreneurial flexibility with legal certainty. Once the desired weighting has been selected, the app enables an evaluation based on the job description, the result of which is made available

to the user as both a matrix and a PDF. In doing so, the maximum possible points and the points actually achieved for each respective criterion are made transparent. The latter distinguishes the app from many other products which promise a (partially) automated, legally compliant evaluation but fail to make the derivation of the result transparent, thereby failing to enable the employer to discharge its burden of proof in the event of legal disputes.

The prototype is currently being deployed in selected pilot projects. It is also being made available to interested ULL clients for testing purposes. ULL plans to further refine the system over the coming months on the basis of the upcoming national legislation, in order to offer clients a timely, legally compliant and, above all, practical solution. While human legal counsel will of course not become obsolete, legal advice will be rendered significantly more cost-efficient by using the app.

About Ubber Labour & Law (ULL) ULL is a law firm specialising in employment law, advising employers on all matters of individual and collective employment law. A particular focus lies in the areas of collective bargaining and strike law, restructurings, and works constitution law.

Press contact:

Thomas Ubber

Partner

Phone +49 069 2043 658 01

Mobile +49 170 2940759

thomas.ubber@ubberlabourlaw.com

www.ubberlabourlaw.com

Dr. Felicia von Grundherr

Partnerin

Phone +49 89 2123 682 03 | +49 69 2043 658 03

Mobile +49 151 6287 1329

felicia.grundherr@ubberlabourlaw.com

www.ubberlabourlaw.com