

Wichtiger Bestandteil des 5-Phasen-Konzeptes

Übersicht und Erläuterung des 5-Phasen-Konzeptes



JULY Leadership
Consulting

Ihr Weg zur souveränen Entgelttransparenz

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich sehr über Ihr Interesse an unserer Dokumentenreihe zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EUPTD). Diese Richtlinie stellt alle Unternehmen bis zur Deadline im Juni 2026 vor tiefgreifende juristische und operative Herausforderungen, insbesondere durch die Beweislastumkehr (Art. 18 EUPTD).

Wir haben unseren praxiserprobten Ansatz in diesem Dokumentensatz zusammengefasst. Der Leitfaden basiert auf der erfolgreichen Transformation von Vergütungsprozessen in zahlreichen Unternehmen, denen wir geholfen haben, revisionssichere und faire Strukturen zu etablieren.

Die enthaltenen Dokumente dienen dazu, Ihnen die strukturelle Umsetzung unseres erprobten 5-Phasen-Konzepts zu ermöglichen und Ihnen die notwendigen Tools für die Einhaltung der EUPTD-Vorschriften an die Hand zu geben.

Wir sind davon überzeugt, dass diese Dokumente Ihnen bereits wertvolle Orientierung bieten. Für die Klärung unternehmensspezifischer Fragestellungen und die Begleitung Ihrer Transformation stehen wir Ihnen mit unserem gesamten Know-how jederzeit zur Verfügung.

Sprechen Sie uns an – wir freuen uns auf Sie!



Christian Bergmann

HR-Experte

02235 / 9733 073

christian.bergmann@hr-autopilot.de

[Termin auswählen](#)

Phase 1: Governance

Strategische Fundierung & Risikobewertung

Phase & Schritt	Detaillierte Beschreibung der Aufgabe	Beteiligte Unternehmensteile	Geschätzter Aufwand	Potenzielle Herausforderungen/Risiken
1.1. Legal Scope & Commitment	Juristische Festlegung des umfassenden Entgeltbegriffs (Art. 3 EUPTD). Hier wird definiert, welche variablen Komponenten (LTI, Sachbezüge) mit welchem Wert in das Reporting fließen. Einholung des Management-Commitments für notwendige Korrekturen.	Geschäftsführung, Rechtsabteilung, Finanzen/Controlling HR-Leitung	Medium	Juristischer Engpass: Uneinigkeit über die Monetarisierung komplexer Benefits oder LTI-Pläne.
1.2. Daten- & Risiko-Inventur	Identifizierung und Dokumentation aller relevanten Datenquellen (HRIS, Payroll, Excel, Lohnartenkatalog). Durchführung einer groben Gap-Analyse mit Ist-Daten, um die finanziellen Risiken (> 5%-Gap) abzuschätzen.	HR-IT, HR-Operations, Controlling	Medium-High	Fragmentierung: Daten liegen in unterschiedlichen Systemen mit inkonsistenten Feldern. Fehleinschätzung des Risikos aufgrund unvollständiger Daten.
1.3. Mitbestimmung starten	Frühzeitige, formelle und transparente Einbindung des Betriebsrats (§ 87 BetrVG). Klärung der Rechte bei Job-Grading-Einführung und den Korrekturmaßnahmen (Abhilfemaßnahmen).	HR-Leitung, Rechtsabteilung, Betriebsrat	Medium	Blockadegefahr: Betriebsrat fühlt sich übergangen und blockiert die Einführung des Job-Grading-Systems.

Phase 2: HR-Methodik

Architektur der Gleichwertigkeit

Phase & Schritt	Detaillierte Beschreibung der Aufgabe	Beteiligte Unternehmensteile	Geschätzter Aufwand	Potenzielle Herausforderungen/Risiken
2.1. Job-Grading Design	Entwicklung eines geschlechtsneutralen, objektiven Bewertungsrahmens (4 Kriterien der EUPTD: Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen). Festlegung des Methoden-Sets.	HR-Experte/Berater, Fachbereiche (Input)	High	Objektivitätsmangel: Das Design ist nicht wirklich geschlechtsneutral und hält einer externen juristischen Prüfung nicht stand.
2.2. Validierung & Mapping	Konkrete Bewertung aller relevanten Stellen nach den 4 Kriterien. Zuordnung zu Funktions- und Entgeltbändern. Erstellung der audit-sicheren Job-Architektur.	HR-Operations, Fachbereichsleiter (Validierung), Rechtsabteilung	High	Widerstand: Führungskräfte stimmen der Neubewertung ihrer Teams nicht zu, was die Akzeptanz des Systems untergräbt.
2.3. Recruiting-Prozesse	Anpassung aller Stellenanzeigen und Prozesse zur Erfüllung der Gehaltsspannen-Pflicht (Art. 5 EUPTD). Definition von Kommunikationsrichtlinien für HR und Führungskräfte.	Recruiting/Talent Acquisition, HR-Leitung	Low-Medium	Wettbewerbsnachteil: Angst, dass die Offenlegung der Spannen im Recruiting-Wettbewerb schadet.

Phase 3: HR-Autopilot

Technische Implementierung & Datenintegration

Phase & Schritt	Detaillierte Beschreibung der Aufgabe	Beteiligte Unternehmensteile	Geschätzter Aufwand	Potenzielle Herausforderungen/Risiken
3.1.Schnittstellen-Setup	Installation und Anbindung der Quellsysteme (Payroll, HRIS) an die HR-Autopilot-Plattform. Sicherstellung der fehlerfreien Datenübertragung und Konsolidierung in der Compliance-Datenbank.	HR-IT, IT-Abteilung, HR-Operations	Medium	Legacy-Systeme: Veraltete oder unflexible HRIS/Payroll-Systeme erschweren die saubere, automatisierte Schnittstelle.
3.2. Logik-Konfiguration	Konfiguration der automatischen Vergleichsgruppenlogik (fehlender Schwellenwert) und der Regeln zur Monetarisierung variabler Entgelte in der Plattform. Setup des Workflow-Managements für Auskunftsansprüche.	HR-IT, Berater/Plattform-Team	Medium-High	Komplexität: Die Automatisierungslogik zur Gleichwertigkeit ist zu starr und bildet die Realität der Job-Architektur nicht korrekt ab.
3.3. Audit-Trail Setup	Einrichtung der revisionssicheren Speicherung von Dokumenten, Berichten und allen Entgeltentscheidungen in der Plattform zur Abwehr der Beweislastumkehr.	Rechtsabteilung, HR-IT, Berater	Low	Compliance-Lücke: Der Audit-Trail ist nicht lückenlos und einzelne manuelle Schritte werden nicht revisionssicher dokumentiert.

Phase 4: Operativ Reporting, Korrektur und Validation

Phase & Schritt	Detaillierte Beschreibung der Aufgabe	Beteiligte Unternehmensteile	Geschätzter Aufwand	Potenzielle Herausforderungen/Risiken
4.1. Erst-Analyse & Bericht	Generierung des ersten, detaillierten Entgeltberichts (Art. 9 EUPTD) über die Plattform. Analyse des bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap auf allen Ebenen.	HR-Reporting, Controlling, HR-Leitung	Low (Wenn Phase 3 abgeschlossen)	Ergebnisse: Die Lücke ist größer als erwartet, was zu hohem Korrekturbedarf führt.
4.2. Gap-Analyse & Korrektur	Identifizierung aller Segmente mit einem Gap > 5 %. Entwicklung, Abstimmung und unverzügliche Umsetzung von Abhilfemaßnahmen (Lohnanpassung, Art. 10 EUPTD).	Finanzen, HR-Leitung, Rechtsabteilung, Betriebsrat	High	Finanzielle Überraschung: Die notwendigen Lohnanpassungen übersteigen das geplante Budget erheblich.
4.3. Behörden- und BR-Review	Finale Überprüfung und formelle Freigabe des Entgeltberichts durch die Rechtsabteilung und den Betriebsrat. Einreichung bei den zuständigen Behörden (falls gefordert).	Rechtsabteilung, Betriebsrat, Geschäftsführung	Low	BR-Einspruch: Der Betriebsrat stimmt den Korrekturmaßnahmen nicht zu, was zu Verzögerungen bei der Berichtseinreichung führt.

Phase 5: Nachhaltigkeit Go-Live & Governance

Phase & Schritt	Detaillierte Beschreibung der Aufgabe	Beteiligte Unternehmensteile	Geschätzter Aufwand	Potenzielle Herausforderungen/Risiken
5.1. HR-Prozess-Training	Schulung des HR-Teams (HR-Operations, HR-Services) in der automatisierten Bearbeitung von Auskunftsansprüchen über die Plattform.	HR-Operations, HR-Services	Low	Wissenslücke: Mitarbeiter nutzen weiterhin manuelle Prozesse, da die Plattform-Schulung unzureichend war.
5.2. FK-Training & Kulturwandel	Schulung der Führungskräfte zur geschlechtsneutralen Entgeltfindung und zur Kommunikation der Entgeltbänder (Art. 5 EUPTD).	Führungskräfte, Change Management	Medium	Kultur: Führungskräfte weichen weiterhin von den Entgeltbändern ab, was neue Lücken provoziert.
5.3. Jährlicher Compliance-Check	Etablierung des jährlichen/dreijährigen Compliance-Zyklus (Reporting, Überprüfung, Korrektur) über die Plattform, um die Nachhaltigkeit zu sichern.	HR-Leitung, Finanzen	Low	Nachlässigkeit: Die Compliance-Checks werden nicht fristgerecht durchgeführt, das Unternehmen fällt zurück in die Risikozone.

Wichtiger Hinweis

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Inhalte dieser Dokumentenreihe **keine Rechts- oder Steuerberatung** darstellen. Alle hier dargestellten Informationen wurden nach unserem besten Wissen und auf Basis unserer Projekterfahrung aufbereitet. Wir können jedoch keine Garantie für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Inhalte übernehmen. Sie ersetzen in keinem Fall die Konsultation eines qualifizierten Rechtsanwalts oder Steuerberaters.



HR-Autopilot GmbH
Im Grasfeld 8
50354 Hürth

[Zur Webseite](#)