

Wichtiger Bestandteil des 5-Phasen-Konzeptes

Checkliste 5-Phasen-Sofort-Maßnahmen-Plan



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

Arbeitspaket	Beschreibung & Fokus	Verantwortlich (Intern)	Status
1.1. Management-Mandat	Offizielles Commitment der Geschäftsführung zur Einhaltung der Korrekturpflicht (Abhilfemaßnahmen) und Budgetfreigabe für das Projekt und potenzielle Lohnanpassungen.	Geschäftsführung	
1.2. Juristische Entgelt-Definition	Festlegung des umfassenden Entgeltbegriffs (Art. 3 EUPTD). Klärung, wie komplexe Komponenten (RSUs, LTI, Sachbezüge) monetär bewertet und in die Berechnung einfließen.	Rechtsabteilung, Finanzen	
1.3. Daten- & System-Inventur	Vollständige Erfassung, wo Entgeltdaten und personenbezogene Kriterien liegen (HRIS, Payroll, Excel). Identifizierung der Datenlücken (z. B. unstrukturierte Leistungsbeurteilungen).	HR-IT, HR-Operations	
1.4. BR-Engagement starten	Formelle und frühzeitige Information sowie transparente Einbindung des Betriebsrats (§ 87 BetrVG) zur Vermeidung von Blockaden in Phase 2.	HR-Leitung, Betriebsrat	

Phase 2: HR-Methodik

Architektur der Gleichwertigkeit

Arbeitspaket	Beschreibung & Fokus	Verantwortlich (Intern)	Status
2.1. Job-Grading Design	Entwicklung eines geschlechtsneutralen, objektiven Bewertungsrahmens auf Basis der 4 EUPTD-Kriterien (Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Bedingungen).	HR-Experte/Berater (MJ), HR-Ltg	
2.2. Job-Bewertung abschließen	Konkrete Bewertung aller 100% der relevanten Stellen. Zuordnung jeder Funktion zur korrekten Vergleichsgruppe (Job-Cluster) und den Entgeltbändern.	HR-Operations, Fachbereichsleiter	
2.3. Recruiting-Prozesse anpassen	Anpassung aller Stellenanzeigen und Prozesse, um die Gehaltsspannen-Pflicht (Art. 5 EUPTD) zu erfüllen und das Verbot der Abfrage des Vor-Gehalts zu implementieren.	Recruiting, HR-Operations	
2.4. Kriterien publizieren	Veröffentlichung der geschlechtsneutralen Kriterien für die Entgeltfindung, um die Transparenzpflicht gegenüber Mitarbeitern zu erfüllen (Art. 7 EUPTD).	HR-Kommunikation	

Phase 3: HR-Autopilot

Technische Implementierung & Datenintegration

Arbeitspaket	Beschreibung & Fokus	Verantwortlich (Intern)	Status
3.1. Schnittstellen-Setup	Anbindung und Validierung der Datenströme vom HRIS (Stammdaten) und Payroll (Entgeltwerte) an die HR-Autopilot-Plattform.	HR-IT, IT-Abteilung	
3.2. Logik-Konfiguration	Konfiguration der automatischen Zuordnungslogik für die Vergleichsgruppen und der Regeln zur Monetarisierung (z. B. Umrechnung von LTI-Werten).	Christian Bergmann (CB), HR-IT	
3.3. Audit-Trail-Einrichtung	Sicherstellung der revisionssicheren und manipulationsgeschützten Speicherung aller Daten und Prozessschritte in der Plattform. Dies ist der Kernschutz vor der Beweislastumkehr.	Rechtsabteilung, CB, HR-IT	
3.4. Workflow-Setup (Auskunft)	Einrichtung des automatisierten Workflows für den Auskunftsanspruch (Antragseingang -> automatische Berechnung des Durchschnitts-Medians -> Beantwortung innerhalb der 2-Monats-Frist).	HR-Operations, CB	

Phase 4: Operativ Reporting, Korrektur und Validation

Arbeitspaket	Beschreibung & Fokus	Verantwortlich (Intern)	Status
4.1. Erst-Analyse & Bericht	Generierung des ersten detaillierten Entgeltberichts (Art. 9 EUPTD) über die Plattform. Identifizierung des bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap.	HR-Reporting, Controlling	
4.2. Gap-Analyse > 5%	Spezifische Analyse aller Segmente, in denen ein unbegründetes Entgeltgefälle von mehr als 5 % vorliegt. Ursachenanalyse der Lücke.	HR-Experte/Berater, HR-Ltg	
4.3. Abhilfemaßnahmen (Korrektur)	Entwicklung und unverzügliche Umsetzung eines Plans zur Lohnanpassung (Art. 10 EUPTD). Einholung der Freigabe durch Finanzen.	Finanzen, HR-Leitung, BR	
4.4. Freigabe & Einreichung	Finale Überprüfung des Berichts und der Korrekturmaßnahmen. Freigabe durch Geschäftsführung/Rechtsabteilung.	Rechtsabteilung, Geschäftsführung	

Phase 5: Nachhaltigkeit Go-Live & Governance

Arbeitspaket	Beschreibung & Fokus	Verantwortlich (Intern)	Status
5.1. HR-Prozess-Training	Schulung der HR-Mitarbeiter im Umgang mit dem HR-Autopiloten und den neuen Auskunftsprozessen (Antworten, Archivierung).	HR-Operations, L&D	
5.2. FK-Training	Schulung der Führungskräfte zur geschlechtsneutralen Entgeltfindung und zur Kommunikation von Gehaltsentscheidungen.	Führungskräfte, HR-Ltg	
5.3. Jährliche Information	Setup des automatisierten, jährlichen Kommunikationsprozesses an die gesamte Belegschaft über den Auskunftsanspruch (Art. 7 EUPTD).	HR-Kommunikation	
5.4. Compliance-Zyklus	Etablierung des jährlichen (oder dreijährigen) Reporting-Zyklus über die Plattform, um die Nachhaltigkeit der Compliance zu gewährleisten.	HR-Leitung, Controlling	

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](#)