

Erforderliche Daten, deren Aufbereitung und Prozesse zur Entgelttransparenz

Personalstamm-, Organisations- und Strukturdaten

z. B. Geschlecht der Beschäftigten, Beschäftigungsart, Unternehmensstandort, Ablauf- und Aufbauorganisation

Vergütungsdaten

z. B. Ist- und Zielentgelt,
Jahres- und Stundenentgelt,
variable Vergütung,
Vergütungsbausteine

Stellenarchitektur

z. B. Stellenbeschreibung,
Stellenprofil

Stellenbewertung

Personenunabhängige
Stellenbewertung anhand
objektiver Kriterien

HR-Prozesse

z. B. Stellenbewertung,
Stellenzuordnung,
Auskunftsbearbeitung,
Berichtserstellung, Recruiting

Systematische Datenbereinigung

vollständig, konsistent, standardisiert, dokumentiert

Bewertung der Datenbasis: Welcher Datenpunkt liegt vor?

Basisdaten	Datenpunkt	Warum relevant?	Status
Personalstamm-, Organisations- & Strukturdaten	Geschlecht der Beschäftigten	Pflichtmerkmal für Berechnung des Entgeltgefälles	
	Beschäftigungsart	VZ/TZ, befristet/unbefristet	
	Betriebszugehörigkeit / Stellenzugehörigkeit	Kontrollvariable für bereinigtes Entgeltgefälle	
	Leistungsbewertung (optional falls verfügbar)	Kontrollvariable für bereinigtes Entgeltgefälle	
Vergütungsdaten	Grundgehalt	Basismetrik für geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle	
	Zielgehalt	Basismetrik für geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle	
	Variable Vergütung (Ziel & Ist)		
	Ergänzende Vergütungsbestandteile (Sachbezüge)		
	Ergänzende Vergütungsbestandteile (Bar)		
	Tatsächliche Gesamtvergütung		
Stellenarchitektur & Stellenbewertung	Stellenprofile oder -beschreibungen	Grundlage für Vergleichsgruppen	
	Stellenbewertung / Arbeitswert	Grundlage für Vergleichsgruppen	
	Stellenfamilie (ggf.)	Für Segmentierung / Subgruppenanalyse	



Gar nicht oder nicht ausreichend verfügbar



Grundsätzlich vorhanden, aber eingeschränkt nutzbar



Vorhanden und belastbar