Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

Entgeltbericht nach Artikel 9

Berichtsvorlage mit allen Kennzahlen nach Artikel 9 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, Hinweisen zur Berechnung, Tabellen zum Ausfüllen und der Bestätigung durch die Geschäftsleitung.

AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

HR-Leitung · HR-Controlling · Compensation & Benefits · Geschäftsführung
Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten

WORUM ES GEHT

Was berichtet werden muss

Artikel 9 der Richtlinie verpflichtet Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten, regelmäßig über das Entgeltgefälle zwischen Frauen und Männern zu berichten. Die Pflicht beginnt gestaffelt nach Unternehmensgröße, jeweils für das vorangegangene Kalenderjahr.

BESCHÄFTIGTE	ERSTER BERICHT	DANACH
ab 250	bis 7. Juni 2027, für 2026	jährlich
150 bis 249	bis 7. Juni 2027, für 2026	alle drei Jahre
100 bis 149	bis 7. Juni 2031, für 2030	alle drei Jahre

Die Kennzahlen a) bis f) gehen an die zuständige Überwachungsstelle und können veröffentlicht werden. Die Kennzahl g), das Gefälle je Gruppe gleichwertiger Arbeit, erhalten die Beschäftigten und ihre Vertretung. Die Geschäftsleitung bestätigt die Richtigkeit der Angaben, nachdem sie die Arbeitnehmervertretung angehört hat.

> RECHTSSTAND SEPTEMBER 2026
>
> Bis zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes gilt in Deutschland der Bericht nach § 21 EntgTranspG für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten. Die Fristen oben stammen aus Artikel 9 der Richtlinie; wie das Umsetzungsgesetz sie aufgreift, insbesondere für den ersten Berichtszeitraum, ist offen.

01 Angaben zum Arbeitgeber und zur Methodik

Die Rahmendaten machen den Bericht nachvollziehbar. Ohne sie lassen sich die Kennzahlen weder mit dem Vorjahr noch mit anderen Arbeitgebern vergleichen.

ARBEITGEBER	
ANSCHRIFT	
BERICHTSZEITRAUM	[01.01.2026 – 31.12.2026]
STICHTAG STRUKTURMERKMALE	
BESCHÄFTIGTE GESAMT	
DAVON FRAUEN / MÄNNER / DIVERS	
TARIFBINDUNG	
ANSPRECHPERSON	

Methodische Festlegungen

FESTLEGUNG	ANGABE
Einbezogene Entgeltbestandteile	
Umrechnung auf das Stundenentgelt	
Behandlung von Teilzeit	
Behandlung ruhender Arbeitsverhältnisse	
Unterjährig Ein- und Ausgetretene	
Umgang mit „divers“ und fehlenden Angaben	
Kriterien für Gruppen gleichwertiger Arbeit	

Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle ist nach Artikel 3 der Richtlinie der Unterschied der durchschnittlichen Entgelthöhe von Frauen und Männern, ausgedrückt in Prozent der durchschnittlichen Entgelthöhe der Männer. Entgelthöhe ist das Bruttojahresentgelt und das entsprechende Bruttostundenentgelt.

02 Kennzahlen a) bis f)

Da die Richtlinie die Entgelthöhe als Bruttojahresentgelt und entsprechendes Bruttostundenentgelt bestimmt, sieht die Tabelle beide Bezugsgrößen vor. Die Spalte Vorjahr bleibt im ersten Bericht leer.

KENNZAHL	JAHR	STUNDE	VORJAHR
a) Geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle, Mittelwert			
b) Gefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen, Mittelwert			
c) Mittleres geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle, Median			
d) Mittleres Gefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen, Median			

e) Anteil mit ergänzenden oder variablen Bestandteilen

GRUPPE	BESCHÄFTIGTE	MIT VARIABLEN BESTANDTEILEN	ANTEIL
Frauen			
Männer			

f) Verteilung auf die Entgeltquartile

Die Beschäftigten werden nach ihrer Entgelthöhe aufsteigend geordnet und in vier gleich große Gruppen geteilt. Anzugeben ist der Anteil von Frauen und Männern in jedem Quartil.

QUARTIL	ENTGELTSPANNE	ANTEIL FRAUEN	ANTEIL MÄNNER
1 · unteres Quartil			
2 · unteres mittleres			
3 · oberes mittleres			
4 · oberes Quartil			

03 Kennzahl g): Gefälle je Gruppe

Für jede Gruppe von Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, wird das Gefälle getrennt nach gewöhnlichem Grundlohn und ergänzenden oder variablen Bestandteilen ausgewiesen.

GRUPPE	FRAUEN	MÄNNER	GRUNDLOHN	VARIABELBEGRÜNDET
[Gruppe 1]				
[Gruppe 2]				
[Gruppe 3]				
[Gruppe 4]				
[Gruppe 5]				
[Gruppe 6]				

DIE 5-PROZENT-SCHWELLE

Zeigt eine Gruppe einen Unterschied der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens 5 %, den der Arbeitgeber nicht mit objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien begründet und nicht innerhalb von sechs Monaten nach Vorlage des Berichts beseitigt, ist eine gemeinsame Entgeltbewertung nach Artikel 10 durchzuführen.

Erläuterungen des Arbeitgebers

Die Richtlinie erlaubt, den Angaben eine Erläuterung etwaiger Unterschiede beizufügen. Nutzen Sie die Möglichkeit für jede Gruppe mit einem Unterschied, den Sie begründen können.

GRUPPE	ERLÄUTERUNG

04 Bestätigung und Übermittlung

Die Geschäftsleitung bestätigt die Richtigkeit der Angaben, nachdem die Arbeitnehmervertretung angehört wurde. Die Arbeitnehmervertretung hat Zugang zu den Methoden, die der Arbeitgeber angewandt hat.

BESTÄTIGUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

Die Geschäftsleitung der [Unternehmen] bestätigt, dass die Angaben in diesem Bericht für den Berichtszeitraum [Zeitraum] richtig sind.

Die Arbeitnehmervertretung wurde am [Datum] angehört; die angewandte Methodik wurde ihr zugänglich gemacht. [Optional] Die Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung ist als Anlage beigefügt.

ORT, DATUM

GESCHÄFTSLEITUNG

AN ÜBERWACHUNGSSTELLE ÜBERMITTELT	
AUF DER WEBSITE VERÖFFENTLICHT	
KENNZAHL G) AN BELEGSCHAFT	

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