Fedeja
People Analytics

VORLAGE · AUSGABE 2026

# Zeitplan der Berichtspflichten

Übersicht der Pflichten und Fristen nach Unternehmensgröße aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie und dem geltenden Entgelttransparenzgesetz, mit Projektplan bis zum ersten Entgeltbericht.

## AN WEN SICH DIESE VORLAGE RICHTET

HR-Leitung · Geschäftsführung · Projektverantwortliche
Arbeitgeber jeder Größe im EU-Raum

WORUM ES GEHT

# Welche Pflicht wann greift

Die Richtlinie unterscheidet zwischen Pflichten, die für alle Arbeitgeber gelten, und der Berichtspflicht, die nach Unternehmensgröße gestaffelt beginnt. Maßgeblich ist die Zahl der Beschäftigten beim Arbeitgeber.

Die Übersicht auf der folgenden Seite stellt beide Ebenen nebeneinander und ergänzt die Vorschriften des Entgelttransparenzgesetzes, die bis zum Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes weiter gelten. Der Projektplan in Kapitel 02 rechnet vom ersten Berichtstermin zurück.

> RECHTSSTAND SEPTEMBER 2026
>
> Die Umsetzungsfrist der Richtlinie ist am 7. Juni 2026 abgelaufen, ohne dass Deutschland ein Umsetzungsgesetz verabschiedet hat; bis dahin gilt das Entgelttransparenzgesetz von 2017. Die Berichtsfristen in dieser Übersicht stammen aus Artikel 9 der Richtlinie; wie der deutsche Gesetzgeber sie übernimmt, ist offen.

# 01 Pflichten nach Unternehmensgröße

Die Richtlinie gilt für Arbeitgeber im öffentlichen und im privaten Sektor. Die Pflichten der ersten Gruppe greifen in Deutschland mit Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes.

| PFLICHT | GRUNDLAGE | GILT FÜR | BEGINN |
|---|---|---|---|
| **FÜR ALLE ARBEITGEBER** | | | |
| Bewertungssystem für gleichwertige Arbeit | Art. 4 | alle Arbeitgeber | mit dem Umsetzungsgesetz |
| Entgeltangabe vor Einstellung, keine Frage nach der Gehaltshistorie | Art. 5 | alle Arbeitgeber | mit dem Umsetzungsgesetz |
| Zugang zu den Kriterien für Entgelt und Entwicklung | Art. 6 | alle; Entwicklung ggf. erst ab 50 Beschäftigten | mit dem Umsetzungsgesetz |
| Auskunftsrecht und jährliche Information | Art. 7 | alle Arbeitgeber | mit dem Umsetzungsgesetz |
| **BERICHTSPFLICHT NACH GRÖSSE** | | | |
| Entgeltbericht, jährlich | Art. 9 | ab 250 Beschäftigten | erstmals bis 7. Juni 2027, für 2026 |
| Entgeltbericht, alle drei Jahre | Art. 9 | 150 bis 249 Beschäftigte | erstmals bis 7. Juni 2027, für 2026 |
| Entgeltbericht, alle drei Jahre | Art. 9 | 100 bis 149 Beschäftigte | erstmals bis 7. Juni 2031, für 2030 |
| Gemeinsame Entgeltbewertung | Art. 10 | berichtspflichtige Arbeitgeber | bei nicht begründetem Gefälle ab 5 % ohne Abhilfe binnen sechs Monaten |

| PFLICHT | GRUNDLAGE | GILT FÜR | BEGINN |
|---|---|---|---|
| GELTENDES RECHT BIS ZUR UMSETZUNG | | | |
| Individueller Auskunftsanspruch | §§ 10–16 EntgTranspG | Betriebe mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten | gilt |
| Betriebliches Prüfverfahren, freiwillig | § 17 EntgTranspG | private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten | gilt |
| Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit | § 21 EntgTranspG | lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten | gilt |

## Ihre Einordnung

BESCHÄFTIGTE ZUM STICHTAG

BERICHTSTURNUS

ERSTER BERICHTSTERMIN

PROJEKTVERANTWORTUNG

# 02 Projektplan bis zum ersten Bericht

Der Plan gilt für Arbeitgeber ab 150 Beschäftigten, deren erster Bericht nach der Richtlinie bis zum 7. Juni 2027 für das Kalenderjahr 2026 vorzulegen ist. Das Berichtsjahr läuft bereits; die Daten müssen nicht neu erhoben, wohl aber vollständig und einheitlich aufbereitet werden.

| ZEITRAUM | ARBEITSPAKET | VERANTWORTLICH | ERLEDIGT |
|---|---|---|---|
| Oktober 2026 | Projektverantwortung festlegen, Arbeitnehmervertretung informieren, Entgeltbegriff schriftlich definieren | | |
| November 2026 | Stellenbewertung prüfen oder aufsetzen, Gruppen gleichwertiger Arbeit bilden | | |
| Dezember 2026 | Datenanforderung an die HR-IT, Probeexport und Plausibilitätsprüfung | | |
| Januar 2027 | Datenabzug für das Berichtsjahr 2026 nach Abschluss der Entgeltabrechnung | | |
| Februar 2027 | Kennzahlen a) bis g) berechnen, Unterschiede ab 5 % je Gruppe analysieren | | |
| März 2027 | Begründungen dokumentieren, Maßnahmen für nicht begründete Unterschiede vorbereiten | | |
| April 2027 | Anhörung der Arbeitnehmervertretung, Zugang zur Methodik | | |
| Mai 2027 | Bestätigung durch die Geschäftsleitung, Bericht fertigstellen | | |
| bis 7. Juni 2027 | Übermittlung an die Überwachungsstelle, Kennzahl g) an die Belegschaft | | |
| bis Dezember 2027 | Sechs Monate für Abhilfe; danach gemeinsame Entgeltbewertung, falls erforderlich | | |

WENN DAS UMSETZUNGSGESETZ SPÄTER KOMMT

Verschiebt der Gesetzgeber den ersten Berichtstermin, bleibt die Arbeit dieselbe, nur die Übermittlung erfolgt später. Eine probeweise Auswertung für 2026 zeigt Ihnen außerdem, ob und in welchen Gruppen Sie die sechs Monate für Abhilfe brauchen werden.

# 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