

EU-Entgelttransparenz-Gap-Analyse-Vorlage

Richtlinie (EU) 2023/970 · Artikel 4, 9, 10 · Gender-Pay-Gap-Kennzahlen + der 5%-Trigger der gemeinsamen Entgeltbewertung

KOSTENLOSE VORLAGE — XLSX · PDF · MD | Version 1.0 · Aktualisiert 2026-07-24

Was das XLSX enthält

Kategorien	Eine Zeile je Beschäftigtenkategorie (gleiche / gleichwertige Arbeit, Art. 4): Kopfzahlen und durchschnittliches Grund- + variables Entgelt nach Geschlecht; berechnetes Gefälle %, ≥5%-Flag, Rechtfertigungsstatus, Abhilfefrist (+6 Monate) und das Entgeltbewertungs-Flag, das die drei kumulativen Bedingungen des Art. 10 Abs. 1 implementiert
Art-9-Kennzahlen	Unternehmensweiter Berichtsdatensatz: gewichtete mittlere Gefälle (berechnet), mediane Gefälle (Eingabe — Mediane brauchen rohe Gehaltsdaten), Anteile mit variablen Bestandteilen
Quartile	Vier gleich große Entgeltbänder, Frauen-/Männerzahlen, berechnete Anteile (Art. 9 Abs. 1 Buchst. f)
Gemeinsame Entgeltbewertung	Die sieben Elemente des Art. 10 Abs. 2 Buchst. a–g als nachverfolgte Checkliste — durchgeführt in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern
Zeitplan	250+ /jährlich und 150–249/dreijährlich ab 7. Juni 2027 (Daten 2026); 100–149 ab 7. Juni 2031; nationale Abweichungen (Slowakei 15. April; Verzögerungen in DE/NL/FR); UK- und Norwegen-Zeilen
Durchgerechnetes Beispiel	Aurora Software GmbH (fiktiv, 320 Beschäftigte, 7 Kategorien) inkl. einer Kategorie, die die 5%-Linie überschreitet

Der Trigger, präzise

Eine gemeinsame Entgeltbewertung wird nur verpflichtend, wenn ALLE DREI Bedingungen erfüllt sind (Art. 10 Abs. 1):

(a)	Der Art.-9-Bericht zeigt ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mindestens 5 % beim durchschnittlichen Entgeltniveau in irgendeiner Beschäftigtenkategorie
(b)	Der Arbeitgeber kann das Gefälle nicht auf Basis objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien rechtfertigen
(c)	Der Arbeitgeber hat das ungerechtfertigte Gefälle nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Datum der Berichtsvorlage behoben

Die sechs Monate sind ein Abhilfefenster: Wer ein ungerechtfertigtes Gefälle rechtzeitig schließt, vermeidet die Bewertungspflicht. Die verbreitete Kurzformel — '5 % heißt Audit' — überzeichnet die Regel und lenkt HR-Aufwand falsch.

Warum die Kategoriedefinition über die Compliance entscheidet

Der 5%-Test läuft je Beschäftigtenkategorie, nicht unternehmensweit. Ein Gesamtgefälle von 2 % kann eine 9%-Lücke in einer Jobfamilie verdecken — und eine Kategorie genügt, um Art. 10 auszulösen. Kategorien müssen Beschäftigte mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit zusammenfassen, auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien (Kompetenzen, Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen — Art. 4 Abs. 4). Bauen Sie das Kategorienregister aus Ihrer Job-Architektur, bevor irgendeine Gefälle-Rechnung beginnt.

Umsetzungsrealität (Juli 2026)

Deutschland hat die Umsetzungsfrist zum 7. Juni 2026 verpasst — und Stand Juli 2026 liegt kein veröffentlichter Referentenentwurf vor; der Abschlussbericht der Expertenkommission erschien im November 2025. Das Umsetzungsgesetz zur Reform des Entgelttransparenzgesetzes wird voraussichtlich Anfang 2027 in Kraft treten, mit Berichtspflichten und erweiterten Auskunftsrechten signalisiert ab Juni 2028. Bis dahin gilt das aktuelle EntgTranspG: individueller Auskunftsanspruch nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, Berichtspflicht nur ab mehr als 500 (lageberichtspflichtige Unternehmen nach HGB). Die Richtlinie senkt die Berichtsschwelle auf 100+ und beseitigt die 200-Beschäftigten-Grenze beim Auskunftsrecht. Die Datenjahre der Richtlinie verschieben sich nicht: Arbeitgeber mit 150+ Beschäftigten berichten die Daten von 2026 bis zum 7. Juni 2027 — planen Sie nach der Richtlinie, nicht nach dem deutschen Entwurf.

UK & Norwegen

UK	Equality-Act-2010-Verordnungen: 250+ Beschäftigte, sechs Kennzahlen (mittleres/medianes Stundenentgeltgefälle, mittleres/medianes Bonusgefälle, Bonusanteile, Quartile), Stichtag 31. März (meiste öffentliche Stellen) / 5. April, Veröffentlichung binnen 12 Monaten. Kein 5%-Trigger auf Kategorieebene. Ethnizitäts- + Behinderungs-Reporting zugesagt über die Equality (Race and Disability) Bill
Norwegen	ARP (likestillings- og diskrimineringsloven §26): öffentliche Arbeitgeber und private mit 50+ (20–49 auf Verlangen) kartieren alle zwei Jahre das Entgelt nach Geschlecht und gleichwertiger Arbeit und veröffentlichen in der Gleichstellungserklärung. EU-Richtlinie ist EWR-relevant; norwegische Umsetzungsarbeiten angekündigt Nov. 2025

Maschinenlesbare Variante für KI-Agenten-Workflows: orbiqhq.com/downloads/templates/de/eu-pay-transparency-gap-analysis.md
 · Begleit-Leitfäden: [/de/eu-vorschriften/entgelttransparenzrichtlinie](#) · [/de/eu-vorschriften/gender-pay-gap-reporting](#)