

Accounting and Reporting Blog

By PwC Deutschland | 15.06.2023

EU-Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft – mit gänzlich anderen Entgeltberichtspflichten als bisher

Kein Zusammenhang mit der handelsrechtlichen Unternehmensberichterstattung mehr

Seit 2018 sind Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 500 Beschäftigte haben und zur Aufstellung eines Lageberichts verpflichtet sind, nach dem Entgelttransparenzgesetz verpflichtet, in einem mehrjährigen Turnus einen Entgeltbericht erstellen und ihn im Unternehmensregister als Anlage zum Lagebericht zu veröffentlichen. In diesem Bericht sind zum einen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern darzustellen, zum anderen verschiedene, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Beschäftigtenzahlen anzugeben.

Am 17. Mai 2023 wurde die sogenannte EU-Entgelttransparenzrichtlinie im EU-Amtsblatt veröffentlicht, seit letzter Woche ist sie in Kraft. Sie finden sie [hier](#). Auch sie sieht Entgeltberichtspflichten vor, allerdings gänzlich andere als bisher und ohne erkennbaren Zusammenhang mit der handelsrechtlichen Unternehmensberichterstattung:

- Die Berichtspflicht hängt nur von der Beschäftigtenzahl – mindestens 100 Arbeitnehmer:innen – ab, nicht mehr von der Aufstellung eines Lageberichts (Art. 9 Abs. 2 bis 4 EntgTranspRL).
- Arbeitgeber müssen „zu ihrer Organisation“ vor allem die Differenz zwischen den Entgelthöhen von Frauen und Männern angeben, die auf unterschiedliche Weise zu ermitteln ist, beispielsweise anhand der Durchschnittswerte, anhand des jeweiligen Medians, für das Gesamtentgelt und für ergänzende oder variable Entgeltbestandteile. Anzugeben ist außerdem der Anteil der Frauen und Männer, die ergänzende oder variable Entgeltbestandteile erhalten, und der Anteil der Frauen und Männer in jedem Entgeltquartil (Art. 9 Abs. 1 EntgTranspRL).
- Arbeitgeber mit mindestens 250 Arbeitnehmer:innen müssen jährlich berichten, solche mit mindestens 100 Arbeitnehmer:innen nur alle drei Jahre (Art. 9 Abs. 2 bis 4 EntgTranspRL). Die bisherige Anknüpfung des Berichtsturnus an die Tarifbindung bzw. Tarifierstellung entfällt.
- Die Informationen sind nicht mehr dem Lagebericht als Anlage beizufügen, sondern einer zuständigen nationalen Überwachungsstelle mitzuteilen, die sie sammelt und in einer Weise veröffentlicht, dass ein Vergleich zwischen Arbeitgebern, Sektoren und Regionen des Mitgliedsstaats möglich ist (Art. 9 Abs. 7, Art. 29 Abs. 3 Buchst. c EntgTranspRL).

Verstöße gegen die nationalen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinie müssen sanktioniert werden (Art. 23 EntgTranspRL) – ebenfalls ein Novum für die Entgeltberichterstattung.

All dies erfordert eine grundlegende Änderung des bestehenden Entgelttransparenzgesetzes. Bis zur Erstanwendung der neuen Pflichten dauert es allerdings noch: Arbeitgeber mit mindestens 150 Arbeitnehmer:innen müssen erst 2027 und Arbeitgeber mit 100 bis 149 Arbeitnehmer:innen sogar erst 2031 über das vorangehende Kalenderjahr berichten.

[Laufende Updates zum Thema erhalten Sie über das regulatorische Horizon Scanning in unserer Recherche-Applikation PwC Plus. Lesen Sie hier mehr über die Möglichkeiten und Angebote.](#)

[Zu weiteren PwC Blogs](#)

Keywords

Entgeltbericht, Lagebericht

Contact



Dr. Bernd Kliem

München

bernd.kliem@pwc.com