

Update zu aktuellen
Entwicklungen des HGB

Ausgabe 1,
Januar 2017

HGB direkt



Regierungsentwurf Entgelttransparenzgesetz

Aktueller Anlass

Mehr als zwölf Monate nach der Vorlage eines Referentenentwurfs durch das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat nun am 11. Januar 2017 das Bundeskabinett den Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz; EntgTranspG) beschlossen. Dieses Gesetz soll den bestehenden Rechtsrahmen für eine umfassende Durchsetzung von Entgeltgleichheit im Sinne von „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ von Frauen und Männern verbessern.

In diesem Zusammenhang sind für bestimmte Unternehmen externe Berichtspflichten in Form einer Anlage zum Lagebericht vorgesehen.

Auswirkungen

1. Grundsätzliches

Der Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes enthält folgende wesentliche inhaltliche Eckpunkte:

- **Definition** wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit;
- Einführung eines **individuellen Auskunftsanspruchs** für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrats bei der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs;
- Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, **betriebliche Verfahren** zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen;
- Einführung einer **Berichtspflicht** zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

Im Folgenden wird lediglich auf den letztgenannten Punkt, den sogenannten Entgeltbericht, eingegangen.

2. Berichtspflichtige Unternehmen

Einen „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ (Entgeltbericht) sollen Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Aufstellung eines Lageberichts nach §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind, aufstellen müssen (§ 21 Abs. 1 EntgTranspG-E).

Eine Berichtspflicht auf Konzernebene durch das Mutterunternehmen ist nicht vorgesehen.

3. Inhalt und Zeitraum des Entgeltberichts

Vorgesehen sind zweierlei Angabepflichten:

- **Maßnahmen:** Darzustellen sind zum einen die Maßnahmen des Unternehmens zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere im Arbeitsalltag im Unternehmen, und deren Wirkungen. Getrennt davon sind die Maßnahmen aufzuführen, die der Einhaltung und Förderung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, insbesondere im Unternehmen, dienen. Hierunter können Informationen über in Anspruch genommene Auskunftsverlangen oder über betriebliche Prüfverfahren (s. Abschn. 1) fallen. Werden keine solche Maßnahmen durchgeführt, ist dies zu begründen („comply or explain“) (§ 21 Abs. 1 EntgTranspG-E).
- **Statistische Angaben:** Anzugeben sind die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, jeweils aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern (§ 21 Abs. 2 EntgTranspG-E). Ab dem zweiten Bericht ist außerdem darzustellen, wie sich die statistischen Angaben im Vergleich zum letzten Bericht verändert haben (§ 22 Abs. 3 EntgTranspG-E). Nach der Regierungsbegründung sind Arbeitnehmer, die dem berichtspflichtigen Unternehmen zur Arbeit überlassen wurden, in die Zahlen mit einzubeziehen. Dies ist ein Unterschied zum handelsrechtlich verwendeten Arbeitnehmerbegriff, beispielweise für Zwecke der Anhangangabe der durchschnittlichen Arbeitnehmerzahl.

Ist ein Unternehmen i.S.d. Entgelttransparenzgesetzes tarifgebunden oder ist es tarifyanwendend und wendet es die tariflichen Entgeltregeln auch an, muss es den Entgeltbericht nur alle fünf Jahre erstellen, ansonsten alle drei Jahre. In jedem Fall ist über die Maßnahmen während des gesamten (fünf- bzw. dreijährigen) **Berichtszeitraum** zu berichten, während die statistischen Angaben nur für das letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum gemacht werden müssen.

4. Form und Veröffentlichung des Entgeltberichts

Es ist vorgesehen, dass der Entgeltbericht dem nächsten **Lagebericht**, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als **Anlage** beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen ist (§ 22 Abs. 4 EntgTranspG-E). Nicht ausreichend ist demgegenüber eine Veröffentlichung auf der Internetseite des Unternehmens, wie es beispielsweise für die Erklärung zur Unternehmensführung oder für die nichtfinanzielle Berichterstattung im Rahmen des geplanten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes genügt.

Der Entgeltbericht bildet damit – ebenfalls abweichend zur Erklärung zur Unternehmensführung oder zur nichtfinanziellen Berichterstattung – keinen Bestandteil des Lageberichts. Entsprechend stellt die Regierungsbegründung klar, dass er nicht zu den Jahresabschlussunterlagen und zum Lagebericht gehört, so dass die entsprechenden Vorschriften und damit verbundenen Rechtsfolgen, insbesondere nach dem HGB, nicht gelten. Damit ist der Entgeltbericht beispielsweise weder durch einen Abschlussprüfer prüfungspflichtig, noch ist im Rahmen der Abschlussprüfung festzustellen, ob die erforderlichen Angaben gemacht wurden.

Handlungsbedarf

Tritt das Gesetz 2017 in Kraft, ist der Entgeltbericht erstmals im Jahr 2018 zu erstellen. Der Berichtszeitraum umfasst für diesen **ersten Bericht** nur ein

Kalenderjahr, nicht nur hinsichtlich der statistischen Angaben, sondern auch hinsichtlich der Maßnahmen (§ 25 Abs. 2 und 3 EntgTranspG-E).

Unklarheiten hinsichtlich des Entgeltberichts enthält der Regierungsentwurf insbesondere noch in Bezug auf dessen Berichtszeitraum. So umfasst der einjährige Berichtszeitraum des ersten Berichts nach dem Wortlaut des § 25 Abs. 3 EntgTranspG-E das Kalenderjahr 2016, ein wenig plausibel Ergebnis. Des Weiteren enthält der Regierungsentwurf keine Übergangsbestimmungen für Unternehmen, die aufgrund ihrer ansteigenden Beschäftigtenzahl erst zu einem späteren Zeitpunkt einen ersten Bericht erstellen müssen. Aber auch der Berichtszeitraum nachfolgender Entgeltberichte wirft Fragen auf. So ist beispielsweise nicht eindeutig, ob die Berichtsperiode mit dem letzten abgeschlossenen Kalenderjahr endet, das dem Jahr, in dem der Entgeltbericht erstellt wird, vorangeht oder erst mit dem nächsten abgeschlossenen Kalenderjahr. Ebenfalls unklar ist, ob sich die Berichtsperiode ausschließlich am Kalenderjahr – oder ggf. am davon abweichenden Geschäftsjahr des Unternehmens – orientiert. Hier bleibt zu hoffen, dass das endgültige Gesetz entsprechende Klarstellungen enthalten wird.

Ansprechpartner

Guido Fladt

Tel.: +49 69 9585-1455
g.fladt@de.pwc.com

Barbara Reitmeier

Tel.: +49 69 9585-5446
barbara.reitmeier@de.pwc.com

Wolfgang Weigel

Tel.: +49 69 9585-2574
wolfgang.weigel@de.pwc.com

Dirk Rimmelspacher

Tel.: +49 69 9585-3153
dirk.rimmelspacher@de.pwc.com

Bestellung

Sie können den Newsletter HGB direkt über unser PwCPlus Modul „Capital Markets & Accounting Advisory“ abrufen. Registrieren Sie sich [hier](#) oder senden Sie eine E-Mail an: infosysteme.ass@de.pwc.com.

Alternativ können Sie den Newsletter über folgenden Link **abonnieren**:
www.pwc.de/hgb-direkt.

Wenn Sie den Newsletter abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an folgende Adresse:
Unsubscribe_HGB_direkt@de.pwc.com.