

Update zu aktuellen
Entwicklungen des HGB

Ausgabe 2,
Januar 2018

HGB direkt



IDW zum Entgeltbericht nach § 21 EntgTranspG

Aktueller Anlass

Nach dem Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG), das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, müssen bestimmte Unternehmen in 2018 erstmals einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – den sog. „Entgeltbericht“ erstellen (§ 25 Abs. 2 EntgTranspG).

Der Hauptfachausschuss (HFA) des IDW hat sich in seiner Sitzung am 29./30. November 2017 mit ausgewählten Fragen zum Entgeltbericht befasst. Die Ergebnisse wurden am 4. Januar 2018 im Mitgliederbereich auf der IDW Homepage bekannt gemacht.

Auswirkungen

1. Berichtspflichtige Unternehmen

Einen Entgeltbericht müssen Unternehmen mit i.d.R. mehr als 500 Beschäftigten, die zur Aufstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind, erstellen (§ 21 Abs. 1 EntgTranspG).

In diesem Zusammenhang ist der **HFA** zu folgenden Ergebnissen gelangt:

- **Erleichterungen nach §§ 264 Abs. 3 bzw. 264b HGB**
Unternehmen, die nach § 264 Abs. 3 HGB (als Tochter-Kapitalgesellschaft) oder nach § 264b HGB (als Tochter-Personenhandelsgesellschaft) von der **Aufstellung** eines Lageberichts befreit sind und auch tatsächlich keinen Lagebericht aufstellen, müssen keinen Entgeltbericht erstellen. Eine Angabe darüber im Konzernanhang oder -lagebericht des befreienden Mutterunternehmens ist nicht erforderlich. Stellt ein Unternehmen trotz Vorliegens dieser Befreiung einen Lagebericht auf, muss es einen Entgeltbericht erstellen. Unternehmen, die nach §§ 264 Abs. 3 bzw. 264b HGB nur von der **Offenlegung**, nicht aber von der Aufstellung eines Lageberichts befreit sind, müssen einen Entgeltbericht erstellen, diesen aber nicht offenlegen.
- **Institute und Versicherungsunternehmen**
Institute und Versicherungsunternehmen müssen nach §§ 340a Abs. 1 Satz 2, 341a Abs. 1 Satz 1 HGB einen Lagebericht aufstellen und deshalb auch einen Entgeltbericht erstellen, sofern sie i.d.R. mehr als 500 Beschäftigte haben.

- **Aufstellung eines Lageberichts aus anderen Gründen als nach den §§ 264, 289 HGB**
Unternehmen, die nach dem Publizitätsgesetz lageberichtspflichtig sind, einen Lagebericht ausschließlich aufgrund Satzung oder Gesellschaftsvertrag aufstellen oder einen solchen freiwillig aufstellen, müssen keinen Entgeltbericht erstellen.
- **Konzernebene**
Eine Entgeltberichtspflicht auf Konzernebene sieht das Entgelttransparenzgesetz nicht vor.

2. Inhalt

Im Entgeltbericht ist Folgendes anzugeben:

- **Maßnahmen:** Es sind die Maßnahmen des Unternehmens zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insb. im Arbeitsalltag beim Unternehmen, und deren Wirkung darzustellen. Darüber hinaus sind die Maßnahmen darzustellen, die der Einhaltung und Förderung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, insb. im Unternehmen, dienen. Hierunter können Informationen über in Anspruch genommene Auskunftsverlangen (§§ 10 ff. EntgTranspG) oder über betriebliche Prüfverfahren (§§ 17 ff. EntgTranspG) fallen. Werden keine solche Maßnahmen durchgeführt, ist dies nachvollziehbar zu begründen („comply or explain“) (§ 21 Abs. 1 EntgTranspG).
- **Statistische Angaben:** Anzugeben sind die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und der Teilzeitbeschäftigten, jeweils aufgeschlüsselt nach weiblichem und männlichem Geschlecht (§ 21 Abs. 2 EntgTranspG). Ab dem zweiten Entgeltbericht ist außerdem darzustellen, wie sich die statistischen Angaben im Vergleich zum letzten Bericht verändert haben (§ 22 Abs. 3 EntgTranspG).

3. Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum des **ersten Entgeltberichts**, der in 2018 zu erstellen ist, umfasst sowohl für die Maßnahmen wie auch für die statistischen Angaben nur ein Jahr, nämlich das **Kalenderjahr 2016** (§ 25 Abs. 3 EntgTranspG). Dies gilt nach Auffassung des HFA unabhängig davon, ob das Geschäftsjahr des Unternehmens dem Kalenderjahr entspricht oder nicht.

Ist ein Unternehmen i.S.d. Entgelttransparenzgesetzes tarifgebunden oder ist es tarifyanwendend und wendet es die tariflichen Entgeltregeln auch an, muss es den Entgeltbericht alle fünf Jahre erstellen, ansonsten alle drei Jahre. In jedem Fall ist über die Maßnahmen während des gesamten (fünf- bzw. dreijährigen) Berichtszeitraums zu berichten, während die statistischen Angaben nur für das Kalenderjahr im Berichtszeitraum gemacht werden müssen (§ 22 Abs. 1 bis 3 EntgTranspG). Der **zweite Entgeltbericht** umfasst deshalb nach Auffassung des HFA als Berichtszeitraum die **Kalenderjahre 2017 bis 2021 bzw. 2017 bis 2019**, wiederum unabhängig vom Geschäftsjahr des Unternehmens.

4. Veröffentlichung

Der Entgeltbericht ist dem nächsten Lagebericht, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen (§ 22 Abs. 4 EntgTranspG). Eine alleinige Veröffentlichung auf der Internetseite des Unternehmens reicht nicht aus.

Der **HFA** stellt in Übereinstimmung mit einer Broschüre des für dieses Gesetz federführenden Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(„Das Entgelttransparenzgesetz: Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte“) klar, dass bei kalenderjahrgleichem Geschäftsjahr der **erste Entgeltbericht** dem **Lagebericht für das Geschäftsjahr 2017**, der in 2018 aufstellen und offenzulegen ist, als Anlage beizufügen ist. Entsprechend wird klargestellt, dass bei kalenderjahrgleichem Geschäftsjahr der zweite Entgeltbericht, falls er die Kalenderjahre 2017 bis 2021 umfasst, dem Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022, bzw., falls er die Kalenderjahre 2017 bis 2019 umfasst, dem Lagebericht für das Geschäftsjahr 2020 beizufügen ist.

Auch wenn der Entgeltbericht den Lagebericht als Veröffentlichungs-„Vehikel“ nutzt, bildet er **keinen Bestandteil des Lageberichts**. Deshalb gelten auch die entsprechenden Vorschriften und die damit verbundenen Rechtsfolgen nicht. So gilt bspw. weder die Frist zur Aufstellung des Lageberichts noch die Prüfungspflicht durch den Abschlussprüfer.

Handlungsbedarf

Der **erste Entgeltbericht** ist in 2018 für das Kalenderjahr 2016 zu erstellen. Da die Veröffentlichung im Bundesanzeiger bei kalenderjahrgleichem Geschäftsjahr an die Offenlegung des Lageberichts für das Geschäftsjahr 2017 anknüpft, sind die für die Erstellung dieses Entgeltberichts notwendigen Informationen rechtzeitig aufzubereiten.

Ansprechpartner

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

Dr. Bernd Kliem
Tel.: +49 89 5790-5549
bernd.kliem@pwc.com

Peter Flick
Tel.: +49 69 9585-2004
peter.flick@pwc.com

Dirk Rimmelspacher
Tel.: +49 69 9585-3153
dirk.rimmelspacher@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: pwcplus.knowledgetransfer@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.