

## Arbeitsrecht

### Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes auf die betriebliche Altersversorgung

**Das 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz erfasst grundsätzlich auch Systeme der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Neu eingeführt wurde zum 6.1.2018 insbesondere ein individueller Auskunftsanspruch, der sich auch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erstrecken kann.**

#### Worum geht es genau?

Das am 6.7.2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz verbietet eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts. Zudem sieht das Gesetz für Unternehmen und Betriebe ab einer bestimmten Größe individuelle und betriebliche Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit sowie Berichtspflichten in Bezug auf Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit vor.

#### Inwiefern ist das Thema relevant?

Das Gesetz erfasst wegen des ihnen zuzubilligenden Entgeltcharakters grundsätzlich auch betriebliche Altersversorgungssysteme, trifft hierzu aber keine gesonderten Bestimmungen. Folgende Regelungsgegenstände sind von besonderer Relevanz:

Mitarbeiter in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten haben seit dem 6.1.2018 einen individuellen Auskunftsanspruch. Dieser umfasst Angaben über die Kriterien und Verfahren zur Festlegung des Entgelts sowie Informationen über das „Vergleichsentgelt“ von Mitarbeitern des anderen Geschlechts.

Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind „aufgefordert“, ein betriebliches Prüfverfahren über die Entgeltgleichheit durchzuführen. Dieses umfasst eine Bestandsaufnahme, Analyse und einen Ergebnisbericht.

Sind Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten zur Erstellung eines Lageberichts nach dem HGB verpflichtet, muss dieser zudem regelmäßig (alle drei Jahre für nichttarifgebundene/-anwendende Arbeitgeber, sonst alle fünf Jahre) als Anlage einen Bericht über Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten. Der Bericht ist erstmals in 2018 zu erstellen und hat dann nur das Jahr 2016 zu umfassen.

#### Inwieweit besteht Handlungsbedarf?

Die Arbeitgeber müssen sich auf die gesetzlichen Neuerungen einrichten. Handlungsbedarf im Bereich der bAV

sehen wir insbesondere hinsichtlich des Umgangs mit individuellen Auskunftsansprüchen.

Als Vergleichsentgelt sind das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie bis zu zwei weitere Entgeltbestandteile von Mitarbeitern der Vergleichsgruppe zu benennen; dies jeweils als „auf ein Vollzeitäquivalent hochgerechneter statistischer Median“ und bezogen auf das vergangene Kalenderjahr. Keine Auskunft erfolgt, wenn in der Vergleichsgruppe weniger als sechs Mitarbeiter tätig sind (datenschutzrechtliche Gründe).

Das Entgelttransparenzgesetz enthält keine ausdrückliche Regelung dazu, wie bAV im Rahmen des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts zu beziffern ist. Unseres Erachtens ist insoweit nicht auf die Leistungs-, sondern auf die Finanzierungsseite abzustellen. Bei Durchführung der bAV über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds können die vom Arbeitgeber gezahlten laufenden Beiträge herangezogen werden. Lässt sich der Wert der bAV als Entgelt nicht unmittelbar über tatsächliche Beiträge des Arbeitgebers beziffern, können rechnerische Aufwandsgrößen verwendet werden. Beispielsweise kommen bei unmittelbaren Pensionsverpflichtungen aufgrund von Leistungszusagen die Current Service Cost im Sinne von IAS 19, aber mit den Bewertungsannahmen nach HGB (insbesondere dem 10-Jahres-Durchschnittszins) und unter Verwendung von Unisex tafeln in Betracht.

Offen ist, ob ein Arbeitgeber tatsächlich zur Benennung solcher rein rechnerischer Aufwandsgrößen im Rahmen des Auskunftsanspruchs zum Vergleichsentgelt verpflichtet ist. Alternativ kommt in Betracht, dass der Beschäftigte in derartigen Fällen nur einen Anspruch auf abstrakte Erläuterung der Leistungsermittlung hat. In jedem Fall sollte ein in sich stimmiges Konzept zum Umgang mit dem Auskunftsanspruch unter Berücksichtigung unternehmensindividueller Besonderheiten entwickelt werden. Gerne stehen wir Ihnen hierfür zur Verfügung. Zögern Sie nicht, sich an Ihren Kundenbetreuer zu wenden.

HEUBECK AG  
Gustav-Heinemann-Ufer 72 a  
50968 Köln

Weitere Informationen finden Sie unter [www.heubeck.de](http://www.heubeck.de) oder

