



**Heads Up Arbeitsrecht.**  
/ 15 Minutes.

# Gleiche Rente für alle?

Entgelttransparenz und Geschlechterdiskriminierung  
in der betrieblichen Altersversorgung

**Littler**<sup>®</sup>



# Präsentiert von



**TOBIAS BERDESINSKI**

**Partner**

Neuer Wall 43  
20354 Hamburg  
040 55434560



**DR. SABINE VIANDEN**

**Senior Associate**

Neuer Wall 43  
20354 Hamburg  
040 55434560

3. Geschlechterdiskriminierung in der betrieblichen Altersversorgung

2. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

1. Equal Pay Day

# Equal Pay Day

- 7. März 2025
- Unbereinigte Gender Pay Gap bei 16% (Statistisches Bundesamt)
- Stärkster Rückgang seit Beginn der Berechnungen im Jahr 2006
- Bereinigter Gender Pay Gap dagegen unverändert bei 6 %



# Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie

- Umsetzung bis 7. Juni 2026 → Anpassung des EntgTranspG
- Förderung von Entgelttransparenz, bessere Rechtsdurchsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes
- Ausweitung der Berichtspflichten
  - ab 250 Mitarbeiter: jährlich ab 7. Juni 2027
  - 150-249 Mitarbeiter: alle drei Jahre ab 7. Juni 2027
  - 100-149 Mitarbeiter: alle drei Jahre ab 7. Juni 2031
- Gender Pay Gap > 5% kann zu Entgeltbewertung mit BR verpflichten

# Geschlechterdiskriminierung in der bAV

- Betriebliche Altersversorgung (bAV) ist Entgelt
- Es fällt als Vergütungsbestandteil unter die Richtlinie
- Dabei sind Besonderheiten zu beachten:
  - Falls das Grundgehalt zu niedrig war, wird häufig auch die bAV anzuheben sein
  - Neben allgemeinem Bestand einzelne Versorgungszusagen / Pläne vergleichen
  - Berechnungs-, Berichts- und Auskunftsthemen





# Geschlechterdiskriminierung in der bAV

- Diskriminierungsthemen sind bei bAV verbreitet
- Unmittelbare und mittelbare Frauendiskriminierung
  - Achtung bei Teilzeitformeln in Versorgungsplänen
- Männerdiskriminierung rückt verstärkt in den Fokus
- Ausgewählte beliebte Themen
  - Ehegattenklauseln / Altersabstandsklauseln
  - Witwenrente (finde den Fehler)
  - Neue Probleme beim dritten Geschlecht



# Key Take-aways:

1

Entgelttransparenzrichtlinie fordert bei Gender Pay Gap > 5 % gemeinsame Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretung

2

Betriebliche Altersversorgung ist Entgelt im Sinne der Regeln zur Entgelttransparenz

3

Geschlechterdiskriminierung in vielen Versorgungsplänen. Betrifft Frauen und Männer, mit hohen Kostenrisiken.



# Di, 11.03.2025

## 11.45-12.00 Uhr

### DEMO: Littler view

### EU Gender Pay Gap Tool



- ✓ Vergütungsdaten effizient analysieren
- ✓ Ergebnisse visualisieren
- ✓ Risikofaktoren identifizieren

In unserem **Webinar** gibt Ihnen Sebastian Juli in 15 Min. einen ersten Einblick in unser Analyse-Tool Littler view.

Mit Littler view machen wir etwaige Lohnunterschiede transparent, zeigen Ihnen konkrete Handlungsoptionen auf und bereiten Sie auf die Gespräche mit dem Betriebsrat vor. Denn nicht jeder Lohnunterschied ist eine Diskriminierung.

[Zur Registrierung](#)



**Vielen Dank für  
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum  
nächsten Mal:**

**13. März 2025**

**11.45-12.00 Uhr**