

Bis dahin besteht allerdings weiterhin erhebliche Unsicherheit hinsichtlich der finalen Ausgestaltung der neuen Regelungen.

Fazit

Die Überarbeitung der Offenlegungsverordnung markiert einen wichtigen Wendepunkt in der europäischen Sustainable-Finance-Regulierung.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die aktuelle SFDR mit erheblicher Komplexität verbunden ist und in vielen Bereichen nur eingeschränkt praxistauglich erscheint. Die nun geplanten Vereinfachungen auf Unternehmensebene sind daher grundsätzlich positiv zu bewerten.

Gleichzeitig führen die neuen Produktkategorien und Mindestquoten zu einer deutlichen Verschärfung der Anforderungen auf Produktebene.

Aus Sicht der EbAV besteht die zentrale Herausforderung darin, dass die geplante Regulierung weiterhin stark an klassischen Retail-Investmentprodukten orientiert ist und die Besonderheiten langfristiger institutioneller Versorgungseinrichtungen nur begrenzt berücksichtigt.

Dr. Eugen Scheinker ist Diplom-Mathematiker. Mit über einem Jahrzehnt Erfahrung als Vorstand bei unterschiedlichen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung ist er derzeit im Bereich Risikomanagement, Regulatorik und Kapitalanlagen als Berater tätig.



Paul Schulz, Salzkotten

bAV im Fokus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Handlungsbedarf und Herausforderungen*

Zusammenfassung

Mit dem Ablauf der dreijährigen Umsetzungsfrist für die Mitgliedstaaten am 7. Juni 2026 müsste die deutsche Gesetzgebung das bestehende Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) grundlegend verschärfen, um den neuen europäischen Mindeststandards zu entsprechen. Damit stellt die nationale Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) die betriebliche Altersversorgung vor rechtliche und aktuarielle Herausforderungen. Da bAV-Zusagen nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vollumfänglich als Entgeltbestandteil zu qualifizieren sind, unterliegen sie den strengen Transparenz- und Berichterstattungspflichten.

Dieser Beitrag analysiert die drohenden strukturellen Verzerrungseffekte bei der Gruppenbildung für gleichwertige Arbeit und diskutiert die dringende Notwendigkeit einer gesetzlichen Grundlage zu Rechtfertigungskriterien, insbesondere in Bezug auf historische Besitzstände und Stichtagsregelungen. Darüber hinaus wird ein praxisorientiertes aktuarielles Modell zur kollektiven, demografie-unabhängigen Bewertung leistungsorientierter Zusagen vorgestellt, um methodische Verzerrungen im Entgeltbericht effektiv zu verringern und rechtskonforme Vergleiche zu ermöglichen.

I. Zentrale Fragestellungen für Unternehmen

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie wurde seitens des deutschen Gesetzgebers versäumt und ist seitens des Bundesministeriums für 2027 angekündigt. Trotzdem sind die Unternehmen gut beraten, sich auf die Umsetzung vorzubereiten. Ein bisher in der Praxis seitens der Unternehmen oft vernachlässigter Aspekt ist die Einordnung der bAV als Entgelt. Nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie umfasst der Entgeltbegriff gemäß Artikel 3 ausdrücklich alle unmittelbaren oder mittelbaren Vergütungen, die Arbeitnehmer im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses erhalten. Dazu zählen auch aufgeschobene Leistungen wie die bAV.

Folglich unterliegen sämtliche Zusagen der bAV in vollem Umfang den Transparenz- und Berichtspflichten. Dies wirft in der Praxis komplexe arbeitsrechtliche und aktuarielle Fragen auf:

- Wie können historisch gewachsene Versorgungswerke sachgerecht verglichen werden?
- Wie lassen sich strukturbedingte Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern rechtfertigen?

* Vortrag gehalten auf der aba-Jahrestagung am 13.5.2026 in Berlin.

- Mit welcher mathematischen Methodik müssen Zusagen quantifiziert werden, um verzerrende Demografieeffekte wie Alter und Betriebszugehörigkeit entgegenzuwirken?

II. Berichtspflichten und objektive Rechtfertigungsgründe für Entgeltunterschiede in der bAV

Die Richtlinie sieht in Artikel 9 umfangreiche Pflichten zur Berichterstattung über das genderspezifische Entgeltgefälle zwischen Beschäftigten vor, denn laut der Richtlinie erstreckt sich die Berichterstattung explizit auch auf ergänzende Bestandteile der Vergütung. Da die bAV einen solchen ergänzenden Bestandteil darstellt, müssen Arbeitgeber hierfür folgende Angaben offenlegen:

- Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- Das mittlere (Median) geschlechtsspezifische Entgeltgefälle
- Den Anteil der Beschäftigten, die Pensionszusagen haben

Eine besondere Herausforderung ergibt sich bei den Berichtspflichten zur Entgelttransparenz, denn besonders kritisch ist die Vorgabe aus Artikel 9 Abs. 1 lit. g), die besagt, dass geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in Gruppen von Arbeitnehmenden aufgeschlüsselt werden müssen, die „gleiche oder gleichwertige Arbeit“ verrichten.

In der Praxis führt dies dazu, dass Beschäftigte, die im Unternehmen gleichwertige Aufgaben ausüben, in einer gemeinsamen Vergleichsgruppe zusammengefasst werden. Haben diese Personen jedoch aufgrund unterschiedlicher Eintrittsdaten, historischer Tarifstände oder Unternehmensübernahmen völlig verschiedene bAV-Zusagen erhalten (z.B. leistungsorientierte Alt-Zusagen vs. moderne, beitragsorientierte Neu-Systeme), fließen hier gegebenenfalls stark unterschiedliche Werte unreflektiert in denselben Gruppenvergleich ein. Wird dieser Strukturunterschied aggregiert, entsteht ein rechnerisches Entgeltgefälle (Gender Pay Gap), das ausschließlich auf der historischen Zusagenstruktur beruht, nicht jedoch auf geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

Ergibt sich aus der Berichterstattung in einer Gruppe von Beschäftigten ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von mindestens 5 Prozent, der nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist, greift Artikel 10 der Richtlinie. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb von sechs Monaten in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen eine formelle „gemeinsame Entgeltbewertung“ durchzuführen. Dementsprechend ist der Arbeitgeber gut beraten, möglichst viele Gehaltsunterschiede proaktiv zu erklären oder zu bereinigen.

Bislang jedoch fehlen im deutschen Recht hinreichend klar benannte Kriterien dafür, welche Faktoren als objektive Rechtfertigung für bAV-bedingte Entgeltunterschiede herangezogen werden können. Der Gesetzgeber sollte daher im Rahmen der nationalen Umsetzungsfrist dringend einen klaren Katalog von Rechtfertigungsgründen verankern. Als wesentliche, geschlechtsneutrale Rechtfertigungsgründe in der betrieblichen Altersversorgung müssen insbesondere zwei in der Praxis bewährte Ansätze gesetzlich anerkannt werden.

Erstens bieten Stichtagsregelungen eine sachliche und geschlechtsneutral fundierte Rechtfertigung. Das Eintrittsdatum der Beschäftigten stellt in der bAV ein klassisches und legitimes Differenzierungskriterium dar. Aus wirtschaftlichen Gründen, wie der unumgänglichen Eindämmung unkalkulierbarer Langlebigkeits- und Zinsrisiken, schließen Unternehmen laufend ältere, leistungsorientierte Systeme für Neueintritte. Diese zeitliche Differenzierung ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts arbeits-

rechtlich absolut zulässig. Sie verfolgt keine geschlechtsspezifische Benachteiligung, sondern dient einem legitimen wirtschaftlichen Zweck und betrifft alle nach dem Stichtag neu eintretenden Personen gleichermaßen, unabhängig von deren Geschlecht.

Zweitens ist der Besitzstandsschutz als zwingender Rechtfertigungsgrund anzusehen. Im Zuge der Harmonisierung historisch zersplitterter Versorgungssysteme oder im Rahmen von Betriebsübergängen nach § 613a BGB, beispielsweise bei Fusionen und Übernahmen im M&A-Bereich, bleiben bestehende Anrechte rechtlich geschützt. Diese Besitzstände bleiben als historische Relikte im Unternehmen bestehen. Das arbeitsrechtliche Besitzstandsschutzprinzip, flankiert durch die Dreistufentheorie, verbietet dem Arbeitgeber den einseitigen, verschlechternden Eingriff in die erdienten Anwartschaften und macht auch ein Angleichen der Zusagen in die Zukunft gerichtet schwierig. Da eine Angleichung nach unten rechtlich praktisch nicht umsetzbar ist, müssen diese historisch gewachsenen Unterschiede als objektive, geschlechtsneutrale Differenzierungsgründe im Entgeltbericht anerkannt werden.

Diese Besitzstandsregelungen müssen jedenfalls dann als sachliche Differenzierungsgründe anerkannt werden, wenn sie vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist im Unternehmen wirksam getroffen worden sind. Andernfalls stünden Arbeitgeber vor einem unlösbaren arbeitsrechtlichen Dilemma: Rechtlich geschützte Alt-Anwartschaften müssten zur Beseitigung eines rein rechnerischen Entgeltgefälles einseitig gekürzt werden, was im deutschen Arbeitsrecht im Regelfall rechtsunwirksam ist.

III. Methodik der Quantifizierung von bAV-Zusagen

Um die Vorgaben der Richtlinie zu erfüllen, müssen alle Entgeltbestandteile in eine vergleichbare Geldgröße (ein sogenanntes *Bruttolohnäquivalent*) umgerechnet werden. Das Ziel ist die Herstellung einer fairen Vergleichbarkeit.

Dabei dürfen externe, nicht mit der Tätigkeit verknüpfte Parameter den Vergleich nicht verzerren. Insbesondere dürfen unterschiedliche Altersstrukturen oder versicherungsmathematische Rechnungszinssätze nicht zu Diskriminierungssachverhalten führen. Zudem darf das bloße Nichtwahrnehmen von arbeitnehmerfinanzierten Wahlrechten (z.B. wenn eine Arbeitnehmerin die Möglichkeit der Entgeltumwandlung trotz angebotenen Arbeitgeberzuschusses nicht nutzt) keinen Diskriminierungssachverhalt begründen.

1. Beitragsorientierte Zusagen

Bei beitragsorientierten Zusagen kann der Beitrag als zentraler Maßstab für den Entgeltvergleich im Rahmen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie dienen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht wird der Beitrag in eine Leistung umgewandelt, wobei die Leistung wiederum im Beitrag ihren Ausdruck findet, dies bildet den natürlichen Anknüpfungspunkt für die Vergleichbarkeit der Entgelte. Insbesondere bei der Entgeltumwandlung gewährleistet dieser Ansatz, dass durch die gesetzlich geforderte Wertgleichheit ein passender Vergleich mit dem umgewandelten Entgelt möglich ist, was für die Konformität mit der Richtlinie entscheidend ist.

Aus aktueller Sicht kann der Barwert der zugesagten Leistung zwar vom Beitrag abweichen, jedoch sollte innerhalb derselben Zusage ein gleicher Beitrag stets zu einer Leistung mit gleichem Vergleichswert führen. Da unterschiedliche Zusagearten als Rechtfertigung für Entgeltunterschiede anerkannt werden können, ist der Vergleich innerhalb gleicher Zusagen entscheidend.

Vergleich der Bewertungsmethoden am Beispiel einer klassischen Leistungszusage

PersNr	Jahresgehalt	Service Cost (Bilanz)		Service Cost (leistungsgewichteter Ø)		Teilwertprämie	
	in Euro	in Euro	in % des Gehalts	in Euro	in % des Gehalts	in Euro	in % des Gehalts
1	81.004,20	19.319	23,85 %	22.135	27,33 %	11.650	14,38 %
19	82.451,28	15.955	19,35 %	15.931	19,32 %	13.180	15,99 %
24	36.201,72	6.884	19,02 %	7.085	19,57 %	5.699	15,74 %
39	69.182,76	18.065	26,11 %	20.924	30,24 %	10.745	15,53 %
6	52.352,76	11.770	22,48 %	12.334	24,56 %	7.251	13,85 %
26	41.296,32	9.444	22,87 %	10.443	25,29 %	5.645	13,67 %
42	18.000,00	3.538	19,66 %	3.120	17,33 %	2.463	13,68 %

Klassische Leistungszusage mit zehn Jahren Wartezeit, Versorgungsprozentsatz: Start bei 10%, jährliche Steigerung um 1% bis max. 30%, volles Leistungsspektrum: Invalidität, Alters- und Hinterbliebenenabsicherung (60%).

Zudem sollten Matching-Beiträge des Arbeitgebers entweder fiktiv einberechnet oder einheitlich unberücksichtigt bleiben, um einen konsistenten und diskriminierungsfreien Vergleich herzustellen.

2. Leistungsorientierte Zusagen

Die Quantifizierung leistungsorientierter Zusagen stellt die größte methodische Hürde dar. Als erste Bezugsgröße springt hierbei die bilanzielle *Service Cost* ins Auge. Eine statische Betrachtung von rein bilanziellen Einzelwerten (wie der individuellen *Service Cost* nach IAS 19) führt jedoch zu massiven demografischen Verzerrungen im Entgeltbericht. Da diese bilanziellen Werte maßgeblich von der restlichen Dienstzeit, der Betriebszugehörigkeit und insbesondere dem Alter des einzelnen Beschäftigten abhängen, kann dieselbe Versorgungszusage bei gleichem Entgelt beispielsweise für ältere Arbeitnehmende zu einer drastisch höheren rechnerischen „Entgeltkomponente“ führen als bei einer jüngeren Arbeitnehmenden (aufgrund des kürzeren Abzinsungszeitraums bis zur Rente).

Auch eine angepasste *Service Cost* mit dem Abstellen auf einen kollektiven Barwertfaktor und Ermittlung eines leistungsgewichteten Durchschnitts auf Basis der im vergangenen Jahr erdienten Leistungsscheibe führt zu keinen besseren Ergebnissen.

Ein möglicher Ausweg ist hierbei die Bewertung mit Hilfe des für steuerliche Zwecke anerkannten Teilwertverfahrens mit gegebenenfalls adjustierten Parametern, da durch die gleichmäßige Verteilung der *Teilwertprämie* auf die Dienstjahre hier die demografischen Parameter geringer ins Gewicht fallen.

Wie in der oben stehenden Tabelle verdeutlicht, führt das Teilwertverfahren zu einer deutlich geringeren und in diesem Zusammenhang sachgerechteren Streuung der Werte im Verhältnis zum tatsächlichen Gehalt. Während bei der *Service Cost* (Bilanzwert) die Werte demografiebedingt stark schwanken (zwischen ca. 19,02% und über 26,11%), zeigt die *Teilwertprämie* eine weitaus stabilere Verteilung zwischen rund 13,67% und 15,99%.

Im Vergleich der Mittelwerte von Männern und Frauen ergeben sich für den *Service Cost* (Bilanzwert)-Ansatz 7,28% und für den Teilwertansatz 5,49%.

Damit liegt der nach dem Teilwertverfahren ermittelte Wert deutlich näher an der Toleranzschwelle von 5% aus der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Dennoch verbleiben auch hier weiterhin Unterschiede, welche im Nachgang durch verschiedene Konstellationen von möglichen Dienstjahren bis zum Renteneintritt, Betriebszugehörigkeit und Alter erklärt werden müssen. Dies wird in der folgenden Tabelle abgebildet:

Darstellung der verschiedenen Konstellationen von möglichen Dienstjahren bis zum Renteneintritt, Betriebszugehörigkeit und Alter

PersNr	Jahresgehalt	Service Cost(Bilanz)		Teilwertprämie		mögliche Dienstjahre	Betriebszugehörigkeit	Alter
	in Euro	in Euro	in % des Gehalts	in Euro	in % des Gehalts			
1	81.004,20	19.319	23,85 %	11.650	14,38 %	41	11	38
19	82.451,28	15.955	19,35 %	13.180	15,99 %	47	25	47
24	36.201,72	6.884	19,02 %	5.699	15,74 %	46	24	47
39	69.182,76	18.065	26,11 %	10.745	15,53 %	35	7	40
6	52.352,76	11.770	22,48 %	7.251	13,85 %	39	17	47
26	41.296,32	9.444	22,87 %	5.645	13,67 %	39	14	43
42	18.000,00	3.538	19,66 %	2.463	13,68 %	36	30	62

Mögliche praktische Vorgehensweise und Fazit

Die Quantifizierung von Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie erfordert einen methodisch konsistenten und gut dokumentierten Ansatz. Für beitragsorientierte Zusagen empfiehlt es sich, den Beitrag des Vorjahres als Maßstab zu verwenden, da dies einfach, transparent und arbeitsrechtlich wertgleich zur Leistung ist; dabei sollten Matching-Beiträge einheitlich behandelt werden. Bei Leistungszusagen könnte die Leistung mit dem Teilwertverfahren in einen Beitrag überführt und die *Teilwertprämie* als Prozentsatz des Gehalts ausgewiesen werden. Unterschiede in den Prämien oder Barwerten müssen durch Gehaltsunterschiede oder objektive, geschlechtsneutrale Kriterien erklärbar sein. Regressionsanalysen können dabei unterstützen, diese zu identifizieren. Alle Bewertungsparameter und methodischen Entscheidungen sind sorgfältig zu dokumentieren, wobei die Darstellung als Prozentsatz des Gehalts die Nachvollziehbarkeit für alle Beteiligten verbessert.

Sicherlich haben alle fachlich korrekten Herangehensweisen der Quantifizierung von bAV-Zusagen bezüglich der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ihre Berechtigung und jeweils Vor- und Nachteile. Am Ende ist es unsere gemeinsame Aufgabe in der *aba*, als Sachverständige konsistente Lösungen für die Unternehmen zu erarbeiten, die nachvollziehbar, kommunizierbar, gesetzeskonform und praktisch umsetzbar sind.

Paul Schulz ist als Senior Manager bei der Lurse HR Consulting GmbH tätig.



Informationen

Aus der Gesetzgebung

Rentenwertbestimmungsverordnung 2026

Die Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Bestimmung weiterer Werte zum 1. Juli 2026 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2026 – RWBestV 2026) vom 16. Juni 2026 ist im Bundesgesetzblatt Nr. 178 vom 16. Juni 2026 veröffentlicht worden. Danach beträgt ab dem 1. Juli 2026 der aktuelle Rentenwert 42,52 Euro.

Altersvorsorgereformgesetz veröffentlicht

Das Gesetz zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge (Altersvorsorgereformgesetz) vom 26. Mai 2026 ist im Bundesgesetzblatt Nr. 156 vom 29. Mai 2026 veröffentlicht worden.

Aus der Politik

Bericht der Alterssicherungskommission

Die Alterssicherungskommission (ASK) – auch als Rentenkommision bekannt – hat ihren Bericht für Reformen der Alterssicherung vorgelegt

Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission sind ein wichtiger Schritt für Reformen der Alterssicherung. Die Bundesregierung hat in dieser Legislaturperiode bereits mit dem Rentenpaket, dem Betriebsrentenstärkungsgesetz und der Einführung der Aktivrente sowie einem Kabinettsbeschluss zur Einführung einer Frühstartrente zentrale Weichen gestellt, um die Alterssicherung weiter zu entwickeln. Darauf aufbauend war es der Auftrag der Alterssicherungskommission, Vorschläge zu erarbeiten, wie alle drei Bereiche der Altersvorsorge – gesetzliche, betriebliche und private – nachhaltig und gerecht aufgestellt werden können.

Das Empfehlungspaket der Kommission zeigt auf, wie eine generationengerechte Alterssicherung in den kommenden Jahrzehnten ausgestaltet werden sollte. Der Bericht wurde Bundesministerin *Bas* am 23. Juni 2026 übergeben.

Die wichtigsten Empfehlungen aus dem Bericht

- Einführung einer gesetzlichen Kapitalrente: Es soll eine gesetzliche Kapitalrente in der gesetzlichen Rentenversicherung für alle nach schwedischem Vorbild eingeführt werden, mit deren Erträgen langfristig das Rentenniveau der heute Jüngeren wieder steigen wird. Der Aufbau der Kapitalrente braucht Zeit. Daher soll mit einem Übergangsfaktor sichergestellt werden, dass das Rentenniveau für alle Rentenzugänge mindestens so hoch ist wie heute.
- Ausweitung des Personenkreises, der gesetzlich versichert ist: Aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit soll die gesetzliche Rentenversicherung zu einer Versicherung für alle Erwerbstätigen umgebaut werden, in die perspektivisch weitere Berufsgruppen aufgenommen werden, wie Selbstständige, Beamte und Abgeordnete. In einem ersten Schritt sollen alle neuen, nicht obligatorisch abgesicherten