



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im März 2018

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich durch eine **Anrufungsauskunft** kostenlos Rechtssicherheit in lohnsteuerlichen (Zweifels-)Fragen verschaffen. Wir stellen Ihnen dazu eine neue Verwaltungsanweisung vor. Darüber hinaus beleuchten wir, welche unterschiedlichen Konsequenzen die **Übertragung einer Rückdeckungsversicherung** bei Insolvenz und Liquidation hat. Der **Steuertipp** befasst sich mit der Erstattung von **Studiengebühren** und **Fort- oder Weiterbildungskosten** durch den Arbeitgeber.

Verwaltungsanweisung

Welche Grundsätze für eine Anrufungsauskunft gelten

Auf Anfrage des Arbeitgebers hat das für ihn zuständige Betriebsstättenfinanzamt darüber Auskunft zu geben, ob und inwieweit im einzelnen Fall die **Vorschriften über die Lohnsteuer** anzuwenden sind. Auch der vom Lohnsteuerabzug betroffene Arbeitnehmer kann eine Anrufungsauskunft stellen. Die Auskunftserteilung ist gebührenfrei. Die Finanzverwaltung hat die zu beachtenden Grundsätze der Rechtsprechung in einer neuen Verwaltungsregelung zusammengefasst. Hervorzuheben ist Folgendes:

- Für den Antrag auf Erteilung der Anrufungsauskunft ist keine bestimmte Form vorgeschrieben. Im Auskunftsantrag sind jedoch konkrete Rechtsfragen darzulegen, die für den Einzelfall von Bedeutung sind.

- Das Betriebsstättenfinanzamt soll die Anrufungsauskunft schriftlich erteilen. Das gilt auch, wenn der Fragesteller die Auskunft nur formlos erbeten hat. Wird eine Anrufungsauskunft abgelehnt oder abweichend vom Antrag erteilt, hat die Auskunft oder die Ablehnung der Erteilung schriftlich zu erfolgen.
- Der Arbeitgeber hat ein Recht auf förmliche Bescheidung seines Antrags. Er kann die ihm erteilte Anrufungsauskunft gerichtlich überprüfen lassen.

Hinweis: Die Finanzgerichte überprüfen die Anrufungsauskunft sachlich nur daraufhin, ob der vom Antragsteller dargestellte Sachverhalt zutreffend erfasst und die rechtliche Beurteilung nicht evident fehlerhaft ist.

Um Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Finanzamt schon im Vorfeld zu

In dieser Ausgabe

- ☑ **Verwaltungsanweisung:** Welche Grundsätze für eine Anrufungsauskunft gelten 1
- ☑ **Insolvenz und Liquidation:** Konsequenzen der Übertragung einer Rückdeckungsversicherung 2
- ☑ **Außerordentliche Einkünfte:** Tarifiermäßigung bei Entschädigung in Teilbeträgen möglich 2
- ☑ **Körperverletzung:** Schmerzensgeld und Verdienstausschluss sind voneinander abzugrenzen 3
- ☑ **Doppelte Haushaltsführung:** Hauptwohnung am Beschäftigungsort ist steuerschädlich 3
- ☑ **ELStAM:** Wie werden die Steuerklassen bei Heirat ab 2018 vergeben? 3
- ☑ **Steuererklärung:** Frist ist auch im Fall der Abgabe bei unzuständigem Finanzamt gewahrt 4
- ☑ **Steuertipp:** Spätere Kostenerstattung des Arbeitgebers bei Fort- und Weiterbildung 4

klären, eignet sich eine Anrufungsauskunft daher leider nur bedingt.

- Erteilt das Betriebsstättenfinanzamt eine Anrufungsauskunft, sind die Finanzämter im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens an diese gegenüber Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebunden. Das Finanzamt kann daher die vom Arbeitgeber aufgrund einer (unrichtigen) Anrufungsauskunft nichteinbehaltene und nichtabgeführte Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nicht außerhalb des Veranlagungsverfahrens nachfordern.
- Die Bindungswirkung einer Anrufungsauskunft erstreckt sich jedoch - unabhängig davon, ob sie dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer erteilt wurde - nicht auf das Veranlagungsverfahren. Das Wohnsitzfinanzamt kann daher bei der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers einen anderen Rechtsstandpunkt als das Betriebsstättenfinanzamt einnehmen.
- Außerdem tritt eine Anrufungsauskunft außer Kraft, wenn die Rechtsvorschriften, auf denen sie beruht, geändert werden. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf verlassen, dass das Finanzamt ihn auf eine geänderte Rechtslage hinweist. Er muss sich vielmehr selbst auf dem Laufenden halten.

Insolvenz und Liquidation

Konsequenzen der Übertragung einer Rückdeckungsversicherung

Seit dem 01.01.2018 hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, im Fall der **Insolvenz** des Arbeitgebers eine auf sein Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung privat fortzusetzen.

Trat der Arbeitnehmer bisher in eine bestehende Rückdeckungsversicherung ein, floss ihm ein zu besteuender Vorteil aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis zu. Diese Besteuerung widerspricht aber dem Grundgedanken der **nachgelagerten Besteuerung** bei der betrieblichen Altersversorgung. Deshalb wird der Erwerb der Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers seit dem 01.01.2018 steuerfrei gestellt.

Konsequenz: Der Arbeitnehmer versteuert die gesamten Leistungen aus der fortgeführten Versicherung später vollständig als **sonstige Einkünfte** und nicht teilweise auch als Arbeitslohn. Dies hat Vorteile sowohl für den Arbeitnehmer als auch für das Versicherungsunternehmen: Der Arbeitnehmer braucht bei der Erstellung seiner Einkommensteuererklärung keine gesonderte Aufteilung der Versorgungsleistungen vorzunehmen. Das Versiche-

rungsunternehmen muss keinen Lohnsteuerabzug durchführen, sondern bei späterer Auszahlung der Versicherungsleistung nur eine Rentenbezugsmitteilung übermitteln. Hierdurch wird eine zutreffende nachgelagerte Besteuerung sichergestellt.

Da die Neuregelung sich lediglich auf Fälle der Insolvenz bezieht, sind die nachfolgenden Ausführungen für Fälle der **Liquidation** auch ab dem Jahr 2018 weiterhin gültig:

Rückdeckungsversicherungen, die Pensionszusagen von Kapitalgesellschaften gegenüber ihren Arbeitnehmern (oft Gesellschafter-Geschäftsführer) absichern, werden regelmäßig zugunsten der pensionsberechtigten Arbeitnehmer verpfändet oder mit aufschiebender Bedingung an sie abgetreten. Hierin liegt noch **kein Zufluss von Arbeitslohn**, weil die Arbeitnehmer gegenwärtig noch keine unmittelbaren Ansprüche aus der Versicherung erwerben.

Solche Rückdeckungsversicherungen werden im Zuge der Liquidation der Kapitalgesellschaft oft auf pensionsberechtigte Arbeitnehmer übertragen. Zum Übertragungszeitpunkt fließt dem Arbeitnehmer ein lohnsteuerpflichtiger **geldwerter Vorteil** zu. Dieser entspricht grundsätzlich dem geschäftsplanmäßigen Deckungskapital zuzüglich einer bis zu diesem Zeitpunkt zugeteilten Überschussbeteiligung der Versicherung.

Außerordentliche Einkünfte

Tarifiermäßigung bei Entschädigung in Teilbeträgen möglich

In einem Streitfall vor dem Bundesfinanzhof (BFH) ging es um die tarifiermäßigte Besteuerung von unfallbedingten Zahlungen einer Versicherung. Ein Arbeitnehmer war 1993 als Fahrradfahrer bei einem Verkehrsunfall schwer verletzt worden. Die Versicherung des Unfallverursachers zahlte 2006 sowie im Zuge eines Vergleichs 2012 **Entschädigungsleistungen**.

Der BFH hat klargestellt, dass Entschädigungszahlungen an den Arbeitnehmer wegen entgehender Einnahmen grundsätzlich unter Anwendung der „**Fünftelregelung**“ tarifiermäßigt besteuert werden können. Das setzt allerdings voraus, dass die Entschädigungsleistungen dem Arbeitnehmer zusammengeballt in einem Kalenderjahr zufließen. Der Zufluss mehrerer Teilbeträge in unterschiedlichen Kalenderjahren ist grundsätzlich schädlich.

Laut BFH sind die Entschädigungszahlungen in den Jahren 2006 und 2012 **keine einheitliche Gesamtentschädigung**, deren ratenweise Auszahlung in verschiedenen Veranlagungszeiträumen einer tarifbegünstigten Besteuerung entgegenstünde. Die

im Jahr 2006 geleisteten Zahlungen hingen nicht mit der auf der Grundlage des Vergleichs im Jahr 2012 geleisteten (weiteren) Entschädigung zusammen. Vielmehr handelte es sich um zwei selbständig zu beurteilende Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer jeweils in einem Veranlagungszeitraum (2006 und 2012) zusammengeballt zugeflossen waren. Bei einem zeitlichen Abstand zweier selbständiger Entschädigungszahlungen von sechs Jahren - wie im Streitfall - fehlt laut BFH der für die Beurteilung der Einheitlichkeit einer Entschädigungsleistung erforderliche zeitliche Zusammenhang.

Körperverletzung

Schmerzensgeld und Verdienstausschlag sind voneinander abzugrenzen

Bei **Entschädigungen** wegen Körperverletzung (hier: Versicherungsleistung wegen einer missglückten Operation) ist laut Finanzgericht Köln (FG) zwischen Beträgen zu differenzieren,

- die als Ersatz für Arzt- und Heilungskosten und die Mehraufwendungen während der Krankheit sowie als Ausgleich für immaterielle Einbußen in Form eines Schmerzensgeldes gewährt werden, und solchen,
- die den Verdienstausschlag ersetzen.

Nur soweit entgangene oder entgehende Einnahmen aufgrund der verminderten Erwerbsfähigkeit ersetzt werden, ist die Entschädigungsleistung nach Ansicht des FG steuerpflichtig. Das gilt auch, wenn der **Ersatz für entgehende Einnahmen** von einem Dritten - hier: der Versicherung des Unfallverursachers - gezahlt wird.

Falls die Entschädigung für den Verdienstausschlag als Einmalbetrag gezahlt wird, kommt zudem eine tarifermäßigte Besteuerung in Form der sogenannten **Fünftelregelung** in Betracht.

Hinweis: Der Arbeitnehmer hat gegen die Entscheidung Revision eingelegt. Jetzt hat der Bundesfinanzhof das letzte Wort.

Doppelte Haushaltsführung

Hauptwohnung am Beschäftigungsort ist steuerschädlich

Notwendige Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer aus beruflichem Anlass begründeten doppelten Haushaltsführung entstehen, sind **Werbungskosten**. Das gilt unabhängig davon, aus welchen Gründen die doppelte Haushaltsführung beibehalten wird. Eine doppelte

Haushaltsführung liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes, in dem er einen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort wohnt.

Dagegen liegt keine doppelte Haushaltsführung vor, wenn sich die Hauptwohnung, das heißt der **„eigene Hausstand“**, ebenfalls am Beschäftigungsort befindet. Davon geht der Bundesfinanzhof (BFH) aus, wenn der Arbeitnehmer von der Hauptwohnung aus seine Arbeitsstätte in zumutbarer Weise täglich erreichen kann. Eine doppelte Haushaltsführung im steuerlichen Sinne ist selbst dann nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer in einer Wohnung am Beschäftigungsort aus beruflichen Gründen einen Zweithaushalt führt und sich auch der vorhandene „eigene Hausstand“ am Beschäftigungsort befindet. Dann fallen der Ort des eigenen Hausstands und der Beschäftigungsort nämlich nicht auseinander.

Eine **Mindestentfernung** zwischen Haupt- und beruflicher Zweitwohnung ist nicht gesetzlich bestimmt. Beide Wohnungen können sich deshalb in Ausnahmefällen sogar in derselben politischen Gemeinde befinden.

Im Streitfall betrug der einfache Arbeitsweg des Arbeitnehmers von seiner Hauptwohnung zu seiner ersten Tätigkeitsstätte 36 km. Das Finanzgericht (FG) schätzte die Fahrzeit für diese Wegstrecke mit dem Pkw einschließlich eines Zeitzuschlags aufgrund von Staus zu den Hauptverkehrszeiten „im Bereich von einer Stunde“ und bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel durchschnittlich mit 1:05 bis 1:11 Stunden.

Die hierauf beruhende tatsächliche Würdigung des FG, der Arbeitnehmer habe seine erste Tätigkeitsstätte von seiner Hauptwohnung aus **in zumutbarer Weise** täglich aufsuchen können, hielt der BFH für möglich. Damit war die Entscheidung des FG, die Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung im Streitfall abzulehnen, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

ELStAM

Wie werden die Steuerklassen bei Heirat ab 2018 vergeben?

Im Rahmen des Steuerumgehungs- und Bekämpfungsgesetzes wurde zum 01.01.2018 festgelegt, dass bei Eheschließung grundsätzlich eine **automatisierte Einreihung** in die Steuerklassen IV/IV erfolgt. Das geschieht natürlich nur, sofern zum Zeitpunkt der Eheschließung die Voraussetzungen der Zusammenveranlagung erfüllt sind. Im

Ergebnis wurde damit die seit Einführung des ELStAM-Verfahrens geltende Übergangsregelung beibehalten und gesetzlich normiert. Somit wurde die Steuerklassenkombination IV/IV zum gesetzlichen Regelfall für Ehegatten und die Steuerklassenkombination III/V zur Wahlkombination ausgestaltet.

Im Jahr der Eheschließung können die Ehegatten auf **gemeinsamen Antrag** hin rückwirkend zum Zeitpunkt der Eheschließung die Steuerklassenkombination III/V erhalten. Die erstmalige Bildung der Kombination III/V nach der Heirat ist kein schädlicher Steuerklassenwechsel. Die Ehegatten können somit im laufenden Jahr (nochmals) die Steuerklasse wechseln.

Der Wechsel von der Steuerklasse III oder V in die Steuerklasse IV ist seit dem 01.01.2018 auf **Antrag nur eines Ehegatten** möglich mit der Folge, dass beide Ehegatten in die Steuerklasse IV eingereiht werden. Somit kommt die Steuerklassenkombination III/V nur noch zur Anwendung, wenn und solange beide Ehegatten dies wollen. Der einseitige Antrag gilt jedoch nicht für den Wechsel von der Steuerklasse IV in die Steuerklasse III oder V. Die Steuerklasse III kann folglich ab diesem Jahr nicht mehr aufgrund eines alleinigen Antrags nur eines Ehegatten berücksichtigt werden.

Steuererklärung

Frist ist auch im Fall der Abgabe bei unzuständigem Finanzamt gewahrt

Der Einwurf einer Steuererklärung am letzten Tag der Antragsfrist ist laut Finanzgericht Köln (FG) selbst dann fristwährend, wenn er bei einem Finanzamt erfolgt, das nicht zuständig ist.

Im Streitfall hatten die Kläger ihre Steuererklärung 2009 am 31.12.2013 gegen 20:00 Uhr bei einem unzuständigen Finanzamt eingeworfen. Das zuständige Finanzamt lehnte eine Veranlagung ab, weil die Erklärung ihm erst 2014 weitergeleitet worden sei. Der Antrag auf Durchführung einer Veranlagung sei erst nach Ablauf der **vierjährigen Festsetzungsfrist** und somit verspätet gestellt worden.

Dem ist das FG nicht gefolgt. Es verpflichtete das Finanzamt, die Veranlagung für 2009 durchzuführen. Das Gericht vertrat die Auffassung, es sei gesetzlich nicht vorgeschrieben, dass ein Veranlagungsantrag beim zuständigen Finanzamt eingehen müsse. Auch könne die Finanzverwaltung einem steuerlich unberatenern Bürger nicht die Unzuständigkeit eines Finanzamts vorhalten, wenn

sie selbst nach außen als einheitliche Verwaltung auftrete. Schließlich gehe auch der Einwurf der Erklärungen außerhalb der üblichen Bürozeiten nicht zu Lasten der Kläger. Insoweit habe die Finanzverwaltung einen **generellen Empfangs- bzw. Zugangswillen**.

Hinweis: Das beklagte Finanzamt hat die zugelassenen Revisionen eingelegt. Damit entscheidet nun der Bundesfinanzhof.

Steuertipp

Spätere Kostenerstattung des Arbeitgebers bei Fort- und Weiterbildung

In der Praxis übernehmen viele Arbeitgeber Studiengebühren für ein berufsbegleitendes (Zweit-) Studium oder Kosten einer Fort-/Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer. Die Besonderheit solcher Fälle liegt darin, dass die Kostenerstattung vom erfolgreichen **Bestehen der Abschlussprüfung** abhängig gemacht wird.

Trägt der Arbeitnehmer die Aufwendungen zunächst selbst, steht einem **Werbungskostenabzug** im Jahr der Zahlung nichts entgegen. Die Berücksichtigung der Werbungskosten im Jahr der Zahlung bleibt durch die spätere Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber unberührt.

Wird die Bildungsmaßnahme im ganz überwiegenden **betrieblichen Interesse** des Arbeitgebers durchgeführt, führt dessen Kostenübernahme nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Dieser Grundsatz gilt auch, wenn der Arbeitnehmer Rechnungsempfänger ist und der Arbeitgeber ihm die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat.

Bei den hier in Rede stehenden Fällen der Arbeitgeberunterstützung handelt es sich jedoch um eine Art „Bonus“ und nicht um eine von vornherein vereinbarte Kostenübernahme. Die (spätere) Zahlung erfolgt (nur) unter der Voraussetzung des Bestehens der Prüfung. Damit handelt es sich bei der Arbeitgeberzahlung um **steuerpflichtigen Arbeitslohn**. Die Erstattungsbeträge sind steuerpflichtige Einnahmen, und zwar bei der Einkunftsart, bei der die Aufwendungen zuvor als Werbungskosten abgezogen wurden.

Entgelttransparenzgesetz

Das neue Entgelttransparenzgesetz: Was Betriebe jetzt beachten müssen

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Was einfach klingt, ist in vielen Unternehmen allerdings immer noch keine Realität. Ungleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit, dazu oft noch am Geschlecht der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer festgemacht als einzigem Kriterium: Das neue Entgelttransparenzgesetz will diesen Missständen entgegenwirken.

Doch wie so oft folgt dem guten Willen des Gesetzgebers eine bürokratische Klippe für viele Betroffene. Das Entgelttransparenzgesetz stellt sehr konkrete Anforderungen an die Betriebe, die bei größeren Unternehmen einigen Mehraufwand nach sich ziehen. Wir haben zusammengefasst, wer sich auf welche Konsequenzen aus dem neuen Gesetz einstellen muss. Denn es gibt den Arbeitnehmern zum Teil sehr umfassende Möglichkeiten an die Hand, sich über das Entgelt für Mitarbeiter mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit und sein Zustandekommen informieren zu lassen.

Die Größe des jeweiligen Betriebes stellt dabei einen entscheidenden Gesichtspunkt dar. Der Gesetzgeber hat dabei die Zahl der Betriebsangehörigen zugrunde gelegt.

Betriebsgröße 1 bis 200 Beschäftigte: Für diese Größe ist das Entgelttransparenzgesetz nicht anwendbar. Es enthält keine Verpflichtungen an den Arbeitgeber.

Betriebsgröße 201 bis 500 Beschäftigte: Hier regelt Paragraph 12 die Reichweite des sogenannten individuellen Auskunftsanspruchs:

- Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- Die Vergleichstätigkeit muss von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt werden. Die gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ist dabei zu benennen.
- Das Auskunftsverlangen hat in Textform zu erfolgen.
- Die Auskunft ist grundsätzlich nur alle zwei Jahre möglich. Vor Ablauf von zwei Jahren nach Erreichen des letzten Auskunftsverlangens kann ein Beschäftigter nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn dargelegt wird, dass die Voraussetzungen sich wesentlich

verändert haben, die der damaligen Auskunft zugrunde lagen.

- Die Auskunftsverpflichtung umfasst auch die Angabe zu den Kriterien und zum Verfahren der Entgeltfindung.
- - Die Auskunft selbst erstreckt sich auf das durchschnittliche Bruttoentgelt sowie auf bis zu zwei weitere Entgeltbestandteile, welche im entsprechenden Fall explizit benannt werden müssen. Dies gilt zum Beispiel für Prämien, für eine Privatnutzung des Dienstwagens oder ein Smartphone.
- Das Auskunftsverlangen bezieht sich nicht zuletzt auch auf Informationen über die Festlegung des eigenen Entgelts.
- Beim Beantworten des Auskunftsverlangens ist auf den Schutz personenbezogener Daten acht zu geben. Das bezieht sich sowohl auf die Daten des Beschäftigten, der die Auskunft verlangt. Ebenso berührt dies den Schutz der Daten jener vergleichbaren Beschäftigten, die von der Auskunft betroffen sind. Was deshalb sicherzustellen ist: Nur die mit der Beantwortung betrauten Personen dürfen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen.
- Der Betriebsrat nimmt das Auskunftsverlangen bei tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern entgegen. Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern ist es direkt an den Arbeitgeber zu stellen.
- Die Auskunft muss innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens gleichfalls in Textform erteilt werden. Verzögerungen sind unverzüglich bekanntzugeben.

Betriebsgröße 501 Beschäftigte aufwärts, die auch nach dem Handelsgesetzbuch zu Erstellung eines Lageberichts verpflichtet sind: Hier gilt, dass ein betriebliches Prüfungsverfahren erstellt werden muss und ein Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen ist. Ab 501 Beschäftigten werden Arbeitgeber verpflichtet, in ihren Lageberichten über den Stand der Gleichstellung zu informieren.

- Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit ist erstmals im Jahr 2018 zu erstellen. Die Berichtspflicht umfasst den Bericht über im Unternehmen

stattgefundene Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Herstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

- Dieser Bericht muss als Anlage zum Lagebericht bei tarifgebundenen oder anwendenden Unternehmen alle fünf Jahre veröffentlicht werden, bei sonstigen Arbeitgebern alle drei Jahre. Ziel ist es, dass dieser Bericht insbesondere die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Erstellung von Entgeltgleichheit ausweisen soll. Er muss nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben enthalten sowohl über die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten, als auch über die durchschnittlichen Zahlen der Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten.
- Zudem soll mit Hilfe betrieblicher Prüfungsverfahren regelmäßig kontrolliert werden, ob die der Betrieb den Entgeltregelungen das entsprechende Gleichheitsgebot anwendet. Das betrifft auch die verschiedenen gezahlten Bestandteile des Entgelts.
- In dieses betriebliche Prüfverfahren sind Tätigkeiten einzubeziehen, die demselben Entgeltsystem unterliegen.
- Betriebliche Prüfverfahren haben aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisberichts zu bestehen. Die Daten sind nach Geschlecht aufzuschlüsseln. Der Schutz personenbezogener Daten ist zu wahren. Die Beschäftigten sind über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren.
- Der Arbeitgeber muss die geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt ergreifen, soweit sich diese aus einem solchen Verfahren ergeben. Ob sich daraus die konkrete Verpflichtung für Arbeitgeber ergibt, wird letztlich gerichtlich zu klären sein. Der Gesetzestext versteht sich hier „als Aufforderung“. Eine Verpflichtung besteht nach der Gesetzesformulierung nicht.

Zweifelsohne entsteht mit dem neuen Entgelttransparenzgesetz ein erheblicher Arbeitsanfall für nicht wenige Unternehmen. Arbeitgeber sollten sich ab einer Betriebsgröße von 200 Mitarbeitern mit den praktischen Vorgaben beschäftigen. Die eigentliche Anspruchsgrundlage für die Zahlung eines höheren Arbeitsentgeltes ergibt sich dann aus § 7 Abs. 1 AGG.

Ihre Marion Wenning,

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Heisterborg

