



Fragen und Antworten zum Entgelttransparenzgesetz

1. Was ist das Entgelttransparenzgesetz?
2. Was ist unter gleicher/gleichwertiger Arbeit zu verstehen?
3. Was beinhaltet das EntgTranspG?
4. Wie funktioniert der individuelle Auskunftsanspruch?
5. Wie läuft das betriebliche Prüfverfahren ab?
6. Welche Berichtspflichten hat der Arbeitgeber?
7. Was ist bei tarifgebundenen Unternehmen zu beachten?
8. Wie wird mit Unternehmen ohne Tarifbindung umgegangen?
9. Welche Aufgaben hat der Betriebsrat?
10. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es bei Verstößen der Arbeitgeber?

1. Was ist das Entgelttransparenzgesetz?↑

Das EntgTranspG trifft Regelungen, die zu einer höheren Transparenz von Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern führen sollen. Hierdurch sollen solche Lohnunterschiede, die allein aufgrund des Geschlechts gegeben sind, reduziert werden.

Der Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ergibt sich auf europäischer Ebene aus Art. 157 AEUV und Art. 23 der Europäischen Grundrechte-Charta. Auf nationaler Ebene hat das BAG den Entgeltgleichheitsanspruch der Geschlechter aus „*der Wertung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 AGG*“ abgeleitet (BAG, Urt. v. 11.12.2007 – 3 AZR 249/06).

2. Was ist unter gleicher/gleichwertiger Arbeit zu verstehen?↑

Gleiche Arbeit im Sinne des EntgTranspG wird von den Beschäftigten ausgeführt, „*wenn sie an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen*“ (§ 4 Abs. 1).

- Gleiche Arbeit muss weder identisch sein, noch muss sie zur gleichen Zeit ausgeführt werden.

Gleichwertige Arbeit wird von Beschäftigten getätigt, wenn „*sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können*“ (§ 4 Abs. 2). Das BAG stellt dabei insbesondere auf das Maß an erforderlichen Vorkenntnissen und Fähigkeiten ab (BAG, Urt. v. 23.08.1995 – 5 AZR 942/93).

- Ob eine Arbeit von gleichem Wert in diesem Sinne ist, muss jeweils im konkreten Einzelfall ermittelt werden.

3. Was beinhaltet das EntgTranspG?↑

Das EntgTranspG besteht im Wesentlichen aus drei Instrumenten:

- einem Auskunftsanspruch der einzelnen Beschäftigten

- einem betrieblichen Prüfverfahren
- und einer Berichtspflicht der Unternehmen.

4. Wie funktioniert der individuelle Auskunftsanspruch?↑

In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten können einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Informationen beim Arbeitgeber bzw. beim Betriebsrat einfordern über:

- Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung
- Angaben eines Vergleichsentgelts (sofern die Vergleichstätigkeit von mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird).

Weitere Voraussetzung ist hierbei, dass es sich in jedem Einzelfall um Entgeltregelungen handelt, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber gegeben sind.

Die Vergleichstätigkeit (also die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit) ist von dem/der Beschäftigten selbst „in zumutbarer Weise“ zu benennen. Weiter muss der/die Beschäftigte angeben, welche zwei Entgeltbestandteile neben dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt in Erfahrung gebracht werden sollen.

- Welche Entgeltbestandteile dies günstigenfalls sein sollten, kann nicht pauschal beantwortet werden, sondern ist im jeweiligen konkreten Einzelfall zu bewerten.

Die betriebsrätliche / arbeitgeberseitige Antwort auf ein Auskunftsverlangen beinhaltet den statistisches Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts der Vergleichspersonen plus der zwei angegebenen Entgeltbestandteile.

5. Wie läuft das betriebliche Prüfverfahren ab?↑

Nach § 17 sind Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltregelungen zu überprüfen. Diese Verfahren bestehen aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht. Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren können von den Arbeitgebern – unter Wahrung der betrieblichen Mitbestimmung – frei gewählt werden.

Über die Planung und Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Ergeben sich aus dem betrieblichen Prüfverfahren Benachteiligungen beim Entgelt aufgrund des Geschlechts, hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Beseitigung zu ergreifen.

6. Welche Berichtspflichten hat der Arbeitgeber?↑

Nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtige Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind verpflichtet, alle drei (nicht tarifgebundener Arbeitgeber) bzw. alle fünf (tarifgebundener Arbeitgeber) Jahre einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit anzufertigen. Der Bericht hat zu enthalten:

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und deren Wirkung
- Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit der Geschlechter
- Nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten.
- Nach Geschlechter aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Arbeitgeber, die keine Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung bzw. Herstellung der Entgeltgleichheit durchführen, begründen dies in ihrem Bericht.

7. Was ist bei tarifgebundenen Unternehmen zu beachten?↑

Eingruppierung

Bezüglich des individuellen Auskunftsanspruchs

Für tarifgebundene Unternehmen geht das Gesetz zunächst davon aus, dass die Entgelte angemessen festgelegt wurden (sog. „Angemessenheitsvermutung“, § 5 Abs. 5). Diese Privilegierung genießen nicht nur tarifgebundene, sondern auch tarifanwendende Arbeitgeber. Hierbei handelt es sich um Arbeitgeber, die Entgelttarifverträge verbindlich und inhaltsgleich anwenden. Wann dies der Fall ist, bedarf wiederum der Überprüfung im Einzelfall.

Folge der Angemessenheitsvermutung ist, dass Tätigkeiten, die in Entgelttarifverträgen in unterschiedliche Entgeltgruppen eingruppiert wurden, nicht als gleichwertig angesehen werden, wenn sie nicht gegen gesetzliche Regelungen verstoßen.

- Auf das Auskunftsbegehren hin ist das Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die in der gleichen Entgeltgruppe eingruppiert sind. Besteht kein Betriebsrat, haben die Arbeitgeber die zuständige Tarifvertragspartei über seine Antwort zu informieren.

Bezüglich der Berichtspflicht
Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber haben den „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ alle fünf Jahre zu erstellen (§ 22 Abs. 1).

8. Wie wird mit Unternehmen ohne Tarifbindung umgegangen?↑

Bezüglich der individuellen Auskunftspflicht

Unternehmen ohne Tarifbindung müssen bei der Prüfung von gleicher und gleichwertiger Arbeit sog. Arbeitsbewertungsverfahren anwenden. Das Gesetz bestimmt, dass diese Verfahren wiederum selbst diskriminierungsfrei sein müssen. Einfach handhabbare Arbeitsbewertungsverfahren werden unter www.eg-check.de angeboten.

- Auf das Auskunftsbegehren hin ist das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die die Vergleichstätigkeit ausüben.

Das Auskunftsverlangen ist innerhalb von drei Monaten zu beantworten.

Bezüglich der Berichtspflicht

Arbeitgeber die weder tarifgebunden sind, noch Tarifverträge anwenden erstellen ihren Bericht alle drei Jahre (§ 22 Abs. 2).

9. Welche Aufgaben hat der Betriebsrat?↑

Im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss das Recht, die Listen über Bruttolohn und -gehälter im Sinne des § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG einzusehen und auszuwerten. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber dem Betriebsausschuss nach Geschlecht aufgeschlüsselte Entgeltlisten zur Verfügung zu stellen. Diese Listen haben sämtliche Entgeltbestandteile zu enthalten, inklusive übertariflicher und individuell ausgehandelter Zulagen.

In den Fällen tarifgebundener und tarifanwendender Arbeitgeber kann der Betriebsrat aufgrund der erhaltenden Daten überprüfen, ob der/die betreffende Beschäftigte möglicherweise unrichtig eingruppiert wurde.

Die Geltendmachung nicht tarifgebundene Arbeitgeber dass bei ihnen tarifvertragliche Regelungen verbindlich und inhaltsgleich angewendet werden ist nur wirksam, wenn der Betriebsrat dies gegenüber den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

Nach §§ 14 und 15 hat der Betriebsrat das Auskunftsverlangen der einzelnen Beschäftigten zu beantworten. Hierfür hat der Arbeitgeber ihm die notwendigen Daten zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann diese Verpflichtung aber auch auf den Arbeitgeber delegieren. Umgekehrt steht es den Arbeitgebern frei, das Auskunftsverlangen an Stelle des Betriebsrats zu erfüllen.

10. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es bei Verstößen der Arbeitgeber?↑

Kommt der Arbeitgeber seiner Auskunftspflicht gegenüber den Beschäftigten nicht oder nicht rechtzeitig nach, wird vermutet, dass eine Diskriminierung beim Entgelt vorhanden ist. Dann ist es an den Arbeitgebern darzulegen und ggf. zu beweisen, dass und warum eine solche nicht vorhanden ist.

Weigern sich die Arbeitgeber, dem Betriebsrat die aufgeschlüsselten Lohn- und Gehaltslisten zur Verfügung zu stellen, kann er dieses Begehren im Beschlussverfahren verfolgen.

Nicht ausreichend ist der Hinweis der Arbeitgeber, der Betriebsrat könne sich die Unterlagen selbständig aus dem Intranet ziehen.

Weitere Fragen beantwortet gerne das Beratungsnetzwerk Fairgütung (www.fairguetung.de):

