

Juni 2020

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Hintergrund

Das **Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen** (EntgTranspG) ist am 6. Juli 2017 in Kraft getreten. Es eröffnet Beschäftigten und Betriebsräten neue Möglichkeiten, sich für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einzusetzen. **Betroffen sind alle Betriebe, in denen mehr als 200 Menschen beschäftigt sind.**

Die Eckpfeiler des Gesetzes

Der Gesetzgeber hat drei neue Instrumente eingeführt: Den individuellen Auskunftsanspruch, das betriebliche Prüfverfahren und die Berichtspflicht des Arbeitgebers. Weil die Entgeltlücke in tarifgebundenen Betrieben geringer ist, unterscheidet das Gesetz zwischen tarifgebundenen, tarifanwendenden und tarifungebundenen Unternehmen. Tarifgebunden sind Arbeitgeber, die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes sind, „Tarifanwender“ sind Arbeitgeber, die tarifliche Entgeltregelungen durch schriftliche Vereinbarungen verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben. Bedeutung hat diese Frage für das Auskunftsverfahren und die Berichtspflicht des Arbeitgebers.

Individueller Auskunftsanspruch

Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen individuellen Auskunftsanspruch (gilt ab 6. Januar 2018). Dieser soll helfen, eine Einschätzung über eventuelle Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu treffen und die Position in Gehaltsverhandlungen zu verbessern.

Die Beschäftigten haben das Recht, das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und zwei weitere Entgeltbestandteile (z.B. Leistungszulagen und Erschwerniszuschläge) einer Vergleichsgruppe zu erfahren, wenn mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts der gleichen oder einer gleichwertigen Tätigkeit nachgehen.

In Unternehmen mit betrieblicher Interessenvertretung richten Beschäftigte ihre Anfrage an den Betriebsrat. Er erteilt ihnen Auskunft und reicht dazu ihre Anfragen anonym an den Arbeitgeber weiter. Dieser muss dem Betriebsrat die notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellen. Ausnahme: Er hat dem Betriebsrat erklärt, dass er dem Auskunftsverlangen seiner Beschäftigten selbst nachkommen will.



Vorgehen in einem tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsrat nach dem neuen Transparenzgesetz.

In Unternehmen ohne Betriebsrat geht die Anfrage an den Arbeitgeber. Ausnahme: Der Arbeitgeber hat mit den Tarifvertragsparteien vereinbart, dass diese die Auskunft erteilen. Beschäftigte müssen in Kenntnis gesetzt werden, wer die Auskunft erteilt.

Betriebliches Prüfverfahren

In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist der Arbeitgeber aufgefordert, die Entgeltregelungen, ihre Bestandteile und ihre Anwendung durch betriebliche Prüfverfahren regelmäßig zu überprüfen. Dazu verpflichtet ist er allerdings nicht. Entscheidet er sich dafür, muss er den Betriebsrat informieren. Die Beschäftigten sind über das Ergebnis des Prüfverfahrens zu informieren. Eventuelle Benachteiligungen hat der Arbeitgeber abzubauen.

Berichtspflicht

Eine Kapitalgesellschaft mit mehr als 500 Beschäftigten ist verpflichtet, einen **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit** zu verfassen. Der Bericht muss Auskunft geben über die Maßnahmen zur

- ▶ Förderung der Gleichstellung und deren Wirkung;
- ▶ Herstellung von Entgeltgleichheit.

In tarifgebundenen oder -anwendenden Unternehmen ist der Bericht alle fünf Jahre zu erstellen, in den anderen alle drei Jahre.

"Entgeltgerechtigkeit ist ein wichtiges Prinzip für die Anerkennung von Leistung, und da gilt: Jeder ungerechtfertigte Euro Unterschied zählt."

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall

98,2 % der beschäftigten Frauen und 88,9 % der beschäftigten Männer sprechen sich für gleiches Einkommen von Frauen und Männern aus.

Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 mit mehr als 680.000 Teilnehmenden

Die Aufgaben des Betriebsrats

Nach dem neuen Transparenz-Gesetz sind die Betriebsräte in der Verantwortung, das Auskunftersuchen zu erfüllen. Dabei können sie Anfragen von Beschäftigten sammeln und gemeinsam behandeln. Zusammen mit dem Arbeitgeber sind sie gehalten, die Entgeltpraxis des Unternehmens zu überprüfen und dem Gebot der Entgeltgleichheit entsprechend zu gestalten.

Das Instrumentarium dafür liefert das Betriebsverfassungsgesetz. Die wichtigsten Regelungen:

- ▶ Einhaltung von Rechtsnormen (§ 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG), z. B. Gleichbehandlungsgesetz AGG, EntgTranspG.
- ▶ Grundsatz der Gleichbehandlung (§ 75 BetrVG).
- ▶ Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung (§ 80 Abs. 1 Ziff. 2a BetrVG).
- ▶ Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
- ▶ Rechtzeitige und umfassende Information beim betrieblichen Prüfverfahren (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und leistungsbezogener Entgelte (§ 87 Abs. 1 Ziff. 10 u. 11 BetrVG) sowie bei Ein- und Umgruppierung nach § 99 BetrVG.