

Sie haben noch **Fragen?**

Bei Fragen zu einer Mitgliedschaft in der IG Metall oder zu anderen Themen rund um das Entgelttransparenzgesetz, gleiche Bezahlung, sichere und gute Arbeit sind wir gerne für Sie da.

Ansprechpartnerin: Pia Bräuning

✉ pia.braeuning@igmetall.de

☎ **069 66 93-2588**

Wir. Die IG Metall. Weitere Informationen

Direkt online Mitglied werden

➔ www.igmetall.de/beitreten

Wir fördern Gleichstellung

➔ www.igmetall.de/frauen

Vergleichen Sie Ihr Entgelt

➔ www.lohnspiegel.de

Finden Sie Ihre IG Metall Geschäftsstelle

➔ www.igmetall.de/vor-ort

Ihre IG Metall Geschäftsstelle

40029-75604



Herausgeber: IG Metall-Vorstand | FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik | Stand: April 2018 | Foto: Asier Romero/shutterstock

Beschäftigte wollen eine gleiche Bezahlung – **die IG Metall setzt sich dafür ein.**

Die IG Metall begrüßt die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes. Ziel ist es, Transparenz über die betrieblichen Entgeltstrukturen herzustellen. Dadurch soll der Grundsatz des gleichen Entgelts für die gleiche und gleichwertige Arbeit gestärkt werden. Das Gesetz ist der erste Schritt in Richtung Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

Dass eine gleiche Bezahlung wichtig ist, sehen auch die Beschäftigten so, wie unsere Befragung mit 680.000 Beschäftigten gezeigt hat. 90 Prozent sprechen sich dafür aus, dass Frauen und Männer gleich bezahlt werden.* Durch die Diskussion um das Gesetz und unsere Beschäftigtenbefragung ist Entgeltgleichheit wieder in aller Munde und wird gesellschaftlich wie betrieblich diskutiert.

Diesen Schwung greifen wir auf. Wir unterstützen Beschäftigte dabei, ihren individuellen Auskunftsanspruch nach dem Gesetz wahrzunehmen.

„Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit, das ist überfällig. Wir wollen mehr Informationen für unsere Mitglieder und Transparenz umsetzen. Für uns gilt: Jeder ungerechtfertigte Euro Unterschied ist falsch.“

Christiane Benner, 2. Vorsitzende der IG Metall.

* Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017

Gute Gründe **für die IG Metall**

Über 2.2 Millionen Menschen haben sich der IG Metall angeschlossen. Darunter sind über 400.000 Frauen. Die IG Metall vertritt die Interessen von allen Beschäftigten und setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb und in der Gesellschaft ein.

Wir gehen mit positivem Beispiel voran: Seit 1986 gibt es einen Frauenförderplan. 2010 beschloss die IG Metall einen Frauenanteil von 30 Prozent in Fach- und Führungspositionen. In 2011 folgte die 30 Prozent Quote für Arbeitnehmerinnenvertretung in den Aufsichtsräten.

Wir schließen Tarifverträge ab, die zu einer gerechteren Bezahlung führen. Tarifverträge stärken den Grundsatz der gleichen Bezahlung für Frauen und Männer.

Wir treten ein für gleiche Karrierechancen, für die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf und für selbstbestimmte Arbeitszeiten. Wir setzen uns ein für gute Arbeit und machen uns stark, um den Wandel der Arbeit im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Sie können sich aktiv mit Ihren Interessen und Stärken bei uns einbringen und mitmachen. Wir freuen uns auf Sie!



GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Neue Möglichkeiten für gerechtes Entgelt

Das Entgelttransparenzgesetz – für Frauen und Männer

Über Geld redet man nicht?!

Über Geld redet man nicht? Das neue Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) räumt mit diesem veralteten Motto auf. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten können Frauen und Männer ab dem 6. Januar 2018 ihren individuellen Auskunftsanspruch wahrnehmen. Frauen erhalten Auskunft darüber was Männer verdienen und andersherum.

Warum gibt es das Gesetz?

In Deutschland verdienen Frauen rund 21 Prozent weniger als Männer. Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit liegt die Entgeltlücke bei 6 Prozent.*

Was ist neu?

Beschäftigte erhalten auf Anfrage Auskunft darüber, was Kolleginnen oder Kollegen verdienen, die dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben.** Voraussetzung ist, dass es mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts gibt, die dieser Tätigkeit nachgehen.

Gleiche und gleichwertige Arbeit

Gleiche Arbeit bedeutet laut Gesetz, dass Beschäftigte eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen. Gleichwertig ist die Arbeit, wenn die Anforderungen an die Tätigkeit vergleichbar sind. Dazu zählen die Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen (§ 4 EntgTranspG).

› Beschäftigte erfahren den Median*** des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens der Kolleginnen oder Kollegen.

› Darüber hinaus können Beschäftigte zwei Entgeltbestandteile, wie beispielsweise Überstundenzuschläge oder Dienstwagen angeben. Sie erhalten auch hier den Median dessen, was Kolleginnen oder Kollegen bei den Entgeltbestandteilen erhalten.

› Beschäftigte erfahren, auf welcher Grundlage sie selbst und ihre Kolleginnen oder Kollegen ihr Entgelt erhalten, also nach welchen Kriterien und Verfahren die Entgelte festgelegt werden (zum Beispiel nach tarifvertraglichen Regelungen oder betrieblichen Entgeltregelungen).

Wann ist eine Auskunft sinnvoll?

Sie können ab dem 6. Januar 2018 jederzeit eine Auskunftsanfrage einreichen.

Sie sollten eine Auskunftsanfrage stellen,

› wenn Sie sich fragen, ob Sie dasselbe wie Ihre Kollegen oder Kolleginnen** verdienen,

› wenn Sie schon länger einer Tätigkeit nachgehen und sich fragen, ob sich die Entgelte im Team gleichermaßen entwickelt haben, oder

› wenn Sie Ihr Einkommen frei verhandelt haben!

Nach Ablauf von drei bzw. zwei Jahren können Sie danach erneut eine Anfrage stellen. Verändern sich die Voraussetzungen Ihrer Tätigkeit wesentlich, können Sie vor Ablauf dieser Frist erneut anfragen.

* Quelle: Statistisches Bundesamt 2018

** Das Gesetz gilt für Frauen und Männer. Sie erhalten Auskunft über die Entgelte des jeweils anderen Geschlechts.

*** Der Median ist der mittlere Wert. Beispiel: bei 7 aufsteigend sortierten Werten ist es der 4. Wert.

Und so geht's: Der Weg zum **Auskunftsanspruch**

1. Informieren Sie sich, ob in Ihrem Betrieb der Betriebsrat oder die Geschäftsführung für den Auskunftsanspruch zuständig ist. Fragen Sie dazu Ihren Betriebsrat oder achten Sie auf Mitteilungen des Betriebsrats oder der Geschäftsführung. Wichtig: Wenn es in Ihrem Betrieb keinen Betriebsrat gibt, erteilt der Arbeitgeber Auskunft. Dazu richten Sie die Auskunftsanfrage direkt an den Arbeitgeber.
2. Überlegen Sie sich, welche Tätigkeiten mit Ihrer eigenen gleich oder gleichwertig sind. Welche Kolleginnen oder Kollegen üben die gleiche Tätigkeit aus? Welche Arbeitsplätze sind hinsichtlich Ausbildung, Bedingungen und Art der Arbeit vergleichbar? Welche Entgeltbestandteile würden sie gerne erfragen?
3. Nehmen Sie Kontakt zu den Betriebsräten auf, um sich zu den Vergleichstätigkeiten, den Entgeltbestandteilen und dem Verfahren beraten zu lassen. Eine Beratung ist umso wichtiger, wenn der Arbeitgeber für die Beantwortung der Auskunftsanfragen zuständig ist.
4. Kennen Sie andere Beschäftigte, die wie Sie derselben Tätigkeit nachgehen und gegebenenfalls auch den Auskunftsanspruch wahrnehmen wollen? Dann stimmen Sie sich ab, welche Entgeltbestandteile Sie erfragen wollen. Sie können so vier anstatt zwei Entgeltbestandteile erfragen. Die Anträge auf Auskunft müssen Sie jedoch individuell stellen.
5. Reichen Sie Ihr Auskunftsbegehren schriftlich bei der zuständigen Stelle ein (siehe hierzu Punkt 1). Ein formloses Schreiben reicht aus. Erwähnen Sie folgende Punkte: Ihre eigene Tätigkeit, die Berufsgruppe,

mit der Sie sich vergleichen möchten. Sie können die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, das Einkommen der Vergleichsgruppe und zwei Entgeltbestandteile erfragen.

Musterformulare finden Sie unter www.bmfsfj.de

6. Wenn Sie eine Auskunft erhalten haben und sehen, dass der Median des Einkommens der Vergleichsgruppe höher liegt als Ihr monatliches Entgelt oder Ihre Entgeltbestandteile, wenden Sie sich an den Betriebsrat, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber leider nicht dazu, die Entgelte automatisch anzupassen. Sie können sich beraten lassen, ob eine Klage auf gleiches Entgelt sinnvoll ist. Dabei sollten laufende Fristen beachtet werden. Eine weitere Möglichkeit ist es, den Arbeitgeber zu einer gleichen Bezahlung aufzufordern. Auf jeden Fall sollten Sie die Ergebnisse bei der nächsten Gehaltsverhandlung, beim nächsten Mitarbeitergespräch nutzen. Wenn der Arbeitgeber Ihnen keine Auskunft gibt, wenden Sie sich an den Betriebsrat.

Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat oder Ihre IG Metall Geschäftsstelle. Wir beraten und unterstützen Sie gerne dabei, Ihren Auskunftsanspruch wahrzunehmen.



Wichtig: Wenn der Betriebsrat für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs zuständig ist, wird der Arbeitgeber anonym über Ihre Anfrage informiert.