



Juli 2022

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Arbeitshilfe für Betriebsrät*innen in tarifgebundenen Betrieben

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) soll eine unterschiedliche Bezahlung von Beschäftigten aufgrund des Geschlechts durch eine transparente Offenlegung der Entgeltstrukturen beseitigen. Die folgende Zusammenstellung bietet eine Übersicht, was Betriebsrätinnen und Betriebsräte in einem tarifgebundenen Betrieb beachten sollten.

Das Entgelttransparenzgesetz ist seit dem 6. Juli 2017 in Kraft. Seit dem 6. Januar 2018 können Beschäftigte den individuellen Auskunftsanspruch wahrnehmen. Was dabei für Betriebsrät*innen zu beachten ist, haben wir im Folgenden zusammengestellt.

INHALT

Besonderheit der Tarifierung nach dem Entgelttransparenzgesetz	2
Diese Schritte sind notwendig, um das Auskunftsverlangen zu erfüllen	2
Individuelles Auskunftsverfahren – Beispiele zur Veranschaulichung	10
Betriebliches Prüfverfahren	11



BESONDERHEIT DER TARIFANWENDUNG NACH DEM ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

! Wichtiger Hinweis

Das Gesetz unterscheidet zwischen tarifgebundenen bzw. tarifyanwendenden und tarifyungebundenen Unternehmen. Der Arbeitgeber kann einen Tarifvertrag (TV) anwenden, selbst wenn er nicht tarifgebunden ist. „Tarifyanwender“ sind Arbeitgeber, die tarifliche Entgeltregelungen „durch schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben“ (§ 5 Abs. 5 EntgTranspG). Bedeutung hat die Frage der Tarifgebundenheit bzw. Tarifyanwendung für das Verfahren beim individuellen Auskunftsanspruch und für die Berichtspflicht des Arbeitgebers. Beispielsweise gibt es eine Frist zur Beantwortung der Auskunftsanfrage in tarifyungebundenen Betrieben von 3 Monaten. Tarifyungebundene Betriebe müssen alle 3 Jahre ihrer Berichtspflicht nachkommen, während Betriebe mit Tarifvertrag dies alle 5 Jahre machen müssen. Auf der Seite [Orientierungshilfe zur Berichtslegung \(EntgTranspG\): Entgeltgleichheit \(xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de\)](https://www.orientierungshilfe-zur-berichtslegung-entgeltgleichheit-xn-entgeltgleichheit-frdern-3oc.de) findet sich eine gute Übersicht zu den Berichtszeiträumen.

Tarifyanwendung bedeutet in der Praxis: Üblicherweise werden mit Bezugnahmeklauseln nicht einzelne Tarifverträge in Bezug genommen, sondern „die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie“ oder „die für die Branche geltenden Tarifverträge“ insgesamt.

§ Rechtliche Regelung

Wenn der Arbeitgeber eine Tarifyanwendung erklärt, muss er dies dem Betriebsrat gegenüber schriftlich übermitteln. Der Betriebsrat kann überprüfen, ob der Arbeitgeber alle Tarifverträge anwendet. Der Betriebsrat bestätigt den Eingang der Erklärung des Arbeitgebers (§ 5 Abs. 4,5 und § 13 Abs. 5 EntgTranspG).

DIESE SCHRITTE SIND NOTWENDIG, UM DAS AUSKUNFTSVERLANGEN ZU ERFÜLLEN

1. Der Betriebsrat entscheidet darüber, ob er das Auskunftsverlangen erfüllen will oder fasst einen Beschluss, wenn er es an den Arbeitgeber abgibt. Die Entscheidung/ der Entschluss wird an den Arbeitgeber übermittelt und gegebenenfalls in Verhandlungen getreten.

§ Rechtliche Regelung

Laut § 14 Abs. 1 EntgTranspG ist der Betriebsrat (BR) in der Pflicht, das Auskunftsverlangen zu erfüllen. Er kann die Pflicht auch an den Arbeitgeber abgeben. Der Arbeitgeber kann nach § 14 Abs. 2 das Auskunftsverlangen



generell oder in bestimmten Fällen übernehmen, wenn er dies dem BR erläutert hat. Die Beschäftigten müssen darüber informiert werden, wer das Auskunftsverlangen beantwortet!

! Wichtig

Der Arbeitgeber kann den Auskunftsanspruch generell oder für bestimmte Gruppen übernehmen, längstens für die Dauer einer Amtszeit des Betriebsrats. Wenn der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen erfüllen will, hat der Betriebsrat nach dem Gesetz keine Möglichkeit, selbst die Auskunft zu übernehmen. Es bietet sich trotzdem an, die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten (§ 80 / § 87 Abs. 10, 11 BetrVG) zu nutzen, um die Beschäftigten zu unterstützen und zu beraten. Der Betriebsrat muss über die eingehenden Anfragen sowie über das Ergebnis umfassend und rechtzeitig informiert werden (§ 14 Abs. 2 Ziff. 3 EntgTranspG). Siehe hierzu auch die Handlungshilfe „Was tun, wenn der Arbeitgeber den Auskunftsanspruch übernimmt“.

Die IG Metall empfiehlt den Auskunftsanspruch als Betriebsrat wahrzunehmen, denn dadurch bleiben die anfragenden Beschäftigten anonym.

*** Empfehlung der IG Metall**

Das Betriebsratsgremium sollte sich darüber verständigen, ob es dem Auskunftsanspruch nachkommen will oder kann. Die IG Metall empfiehlt dies zu tun, da sich Beschäftigte erfahrungsgemäß nicht an den Arbeitgeber wenden werden. Die Anonymität der Beschäftigten bleibt so gewahrt.

Der Betriebsrat sollte einen Beschluss darüber fassen, ob er das Auskunftsverlangen übernimmt oder an den Arbeitgeber abgibt. Auf Grundlage des Beschlusses kann das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden.

Der Betriebsrat sollte sich mit dem Arbeitgeber über das Verfahren des individuellen Auskunftsanspruchs austauschen und ggf. eine Betriebsvereinbarung (BV) zum EntgTranspG abschließen. Die BV ist nicht zwangsläufig notwendig. Aber falls der Betriebsrat eine BV abschließen will, bietet es sich an, folgende Punkte mit dem Arbeitgeber zu regeln:

Wer ist Ansprechpartner für die Auskunftserteilung?

Empfehlung: Wahlmöglichkeit für die Beschäftigten, d.h. entweder Arbeitgeber oder Betriebsrat



Wie werden die Entgeltlisten an den Betriebsrat übermittelt?

Empfehlung: Am besten elektronisch

Inhalt des Auskunftsanspruchs?

Empfehlung: Zusätzliche weitere Angaben zum Vergleichsentgelt als nach dem EntgTranspG

Welche Fristen zur Übermittlung der Entgeltlisten vom Arbeitgeber an den Betriebsrat legt ihr fest?

Empfehlung: Zwei Wochen nach Übermittlung der Auskunftsanfrage

Gibt es Musterformulare für Beschäftigte zum Einreichen des Auskunftsverlangens?

Empfehlung: Es gibt Musterformulare vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zum Download

Wie wird das Ergebnis an die Beschäftigten übermittelt?

Empfehlung: Schriftlich

Datenschutz: Werden die Ergebnisse des individuellen Auskunftsverlangens gespeichert? Wenn ja, wie lange?

Empfehlung: Der Zweck der Speicherung muss klar benannt sein. Für Nachfragen von Beschäftigten und für Klagefristen bietet es sich an, die Daten für die Dauer der Warte- bzw. Übergangsfrist von 2 bzw. 3 Jahren zu speichern.

Wenn es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommt, sollten die Daten bis zur Beendigung des Prozesses aufbewahrt werden.

Wie ist das Verfahren bei Feststellung eines Entgeltunterschieds? Welche Maßnahmen werden zur Beseitigung der Benachteiligung getroffen?

Empfehlung: Der Betriebsrat sollte seine Handlungsmöglichkeiten nach § 87 BetrVG ausschöpfen: der Arbeitgeber sollte zu einem Prüfverfahren aufgefordert werden, aktuelle Arbeitsbeschreibungen bereitstellen und die Entgelte anpassen, wenn Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt ist. Individuelle Klagen der Beschäftigten sind ggf. möglich und sollten durch eine Betriebsvereinbarung nicht ausgeschlossen werden.



Einbindung des Betriebsrats bei Übernahme des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber

Empfehlung: Der Betriebsrat sollte vor Bekanntgabe des Ergebnisses an die antragstellende Person informiert werden und dem Ergebnis zustimmen.

2. Der Betriebsrat informiert die Beschäftigten auf einer Betriebsversammlung, in Abteilungsversammlungen, in Sprechstunden oder persönlichen Gesprächen über das Gesetz und ihre Möglichkeiten.

Hierzu bietet sich der **Werkzeugkoffer** zum Entgelttransparenzgesetz an. Der Werkzeugkoffer dient Kolleg*innen, um sich einen schnellen und umfassenden Überblick zum Entgelttransparenzgesetz zu verschaffen. Er besteht aus einem zweiseitigen Faktenblatt mit den wesentlichen Informationen zum Gesetz und aus einem ausführlicheren Foliensatz. Weitere Bestandteile sind die Handlungshilfe „Was tun, wenn der Arbeitgeber den Auskunftsanspruch übernimmt“ und die Arbeitshilfe für tarifungebundene Betriebe sowie der Flyer „Neue Möglichkeiten für gerechtes Entgelt“. Alle Materialien findet ihr hier: [Entgelttransparenzgesetz – IG Metall – Werkzeugkoffer für die Zielgruppenarbeit](#)





Der Flyer zum individuellen Auskunftsanspruch richtet sich an interessierte Beschäftigte und stellt auf wenigen Seiten dar, wie das Auskunftersuchen einzureichen ist und was dabei berücksichtigt werden sollte.

3. Der Betriebsrat bietet den Beschäftigten seine Unterstützung an, falls sie eine individuelle Auskunftsanfrage stellen möchten. Er kann Anfragen bündeln und gemeinsam behandeln.

§ Rechtliche Regelung

Nach § 10 EntgTranspG sollen die Beschäftigten in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen.

Die IG Metall empfiehlt, dass sich die Beschäftigten, bevor sie den Auskunftsanspruch schriftlich (Mail oder Brief) einreichen, vom Betriebsrat beraten lassen. Die Erfahrung zeigt, dass den Beschäftigten oftmals unklar ist, was eine gleiche oder gleichwertige Arbeit ist, was sie also als Vergleichstätigkeit angeben sollen. Außerdem ist eine Beratung zu den Entgeltbestandteilen sinnvoll. Die Betriebsrät*innen können im Betrieb viel besser einschätzen, welche Gruppen welche Entgeltbestandteile erhalten und was insofern sinnvoll zu erfragen ist. Ist es in der entsprechenden Entgeltgruppe sinnvoll nach der Leistungszulage, den Sonderzahlungen oder dem Dienstwagen zu fragen? Die Beschäftigten sollten in ihrer Anfrage ihre eigene Tätigkeit, die Vergleichstätigkeit und die beiden Entgeltbestandteile anführen.

Tipp: Wenn mehrere Beschäftigte aus derselben Entgeltgruppe dieselbe Vergleichsgruppe erfragen, erhöhen sich die Entgeltbestandteile. Pro Person können zwei Entgeltbestandteile erfragt werden. Die Beschäftigten müssen den Auskunftsanspruch individuell stellen, können aber in ihren Anfragen die unterschiedlichen Bestandteile angeben.

4. Die Beschäftigten richten ihre Auskunftsanfrage an den Betriebsrat (wenn sich der Betriebsrat zuständig erklärt hat). Ansonsten richten sie die Anfrage an den Arbeitgeber, der den BR über das Ergebnis informieren muss.

§ Rechtliche Regelung

Wenn der Betriebsrat zuständig ist, reichen die Beschäftigten das Auskunftsverlangen schriftlich (Mail oder Brief) beim Betriebsrat ein. Hat der Arbeitgeber sich zuständig erklärt, richten die Beschäftigten die



Auskunftsanfrage direkt an den Arbeitgeber.

5. Wenn der Betriebsrat für das Auskunftsverlangen zuständig ist, prüft er, ob alle formalen Kriterien erfüllt sind.

- ▶ Der Betrieb muss mehr als 200 Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber haben (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG)
- ▶ Die auskunftsersuchende Person muss im Sinne des EntgTranspG beschäftigt sein (§ 5 Abs. 2 EntgTranspG)
- ▶ Die Anfragen müssen in Textform erfolgen (§ 10 Abs. 2 Ziff. 1 Entg-TranspG)
- ▶ Die Beschäftigten müssen eine gleiche oder gleichwertige Vergleichstätigkeit angeben (§ 10 Abs. 1 Ziff. 2 EntgTranspG)
- ▶ Die Beschäftigten können das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und bis zu maximal zwei Entgeltbestandteile erfragen (§ 10 Abs. 1 Ziff. 3 EntgTranspG). Beschäftigte haben eine Wartefrist von drei Jahren für ein erneutes Auskunftsersuchen, wenn sie innerhalb der drei Jahre nach dem 6. Januar 2018 Auskunft verlangt haben (§ 25 Abs. 1 Ziff. 2 EntgTranspG). Ansonsten gilt eine zweijährige Wartezeit, es sei denn die auszuübende Tätigkeit hat sich wesentlich verändert (§ 10 Abs. 2 Ziff. 2 EntgTranspG)
- ▶ Es muss mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts geben, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben (§ 12 Abs. 3 EntgTranspG)
- ▶ Auskunft erhalten die Beschäftigten nur, wenn es sich um Entgeltregelungen in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber handelt, keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber, keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG untereinander (§ 12 Abs. 2 EntgTranspG).

! Wichtig

Die sechs Beschäftigten müssen nicht derselben Tätigkeit wie dem/ der antragstellenden Beschäftigten nachgehen, sondern es reicht aus, dass es sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe gibt. Warum ist das so? In tarifgebundenen Betrieben stellt sich die Gleichwertigkeit/ Gleichheit von Tätigkeiten über die Eingruppierung her. Alle Tätigkeiten, die in derselben Entgeltgruppe eingruppiert sind, sind somit vergleichbar. Es müssen Beschäftigte, unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit, miteinander verglichen werden.

Fiktives Beispiel: Eine Kauffrau für Bürokommunikation erfragt Auskunft über die Vergleichsgruppe der Zerspanungsmechaniker. Sie ist in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Sie erhält nun Auskunft zu dem Median von allen männlichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe 6, egal ob sie im kaufmännischen,



technischen oder gewerblichen Bereich arbeiten.

Erfragt sie Auskunft über eine Vergleichsgruppe, die höher eingruppiert ist, würde sie lediglich die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung genannt bekommen. Nicht aber die Mediane des Bruttoeinkommens oder der Entgeltbestandteile. Diese Auskunft ist nach dem EntgTranspG unzulässig, da der Anspruch des Gesetzes sich auf Auskunft von vergleichbaren Tätigkeiten richtet. Eine höher eingruppierte Tätigkeit gilt nach dem Gesetz als nicht vergleichbar.

6. Sind alle Formalitäten korrekt, fordert der Betriebsrat beim Arbeitgeber die notwendigen Unterlagen an, um dem Auskunftsverlangen nachzukommen.

§ Rechtliche Regelung

Wenn der Betriebsrat sich zuständig erklärt hat, richten die Beschäftigten ihre Anfrage schriftlich beim Betriebsrat ein. Der BR informiert den Arbeitgeber anonym über die Anfrage und fordert die notwendigen Unterlagen an. Dazu reicht es aus, wenn der Betriebsrat die Entgeltgruppe des/der Beschäftigten übermittelt. Damit der Betriebsrat seiner Pflicht nachkommen kann, muss der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 3 dem Betriebsausschuss (oder einem anderen nach § 28 Abs. 1 BetrVG beauftragtem Ausschuss) Einblick in die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten gewähren und diese aufschlüsseln. Die Lohn- und Gehaltslisten müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein und alle Entgeltbestandteile inkl. aller Zulagen enthalten. „Die Entgeltlisten sind so aufzubereiten, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblickrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann“ (§ 13 Abs. 3 EntgTranspG).

7. Der Betriebsrat ermittelt den Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens der Vergleichsgruppe. Die Beschäftigten erhalten vom Betriebsrat folgende Auskünfte: die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, den Median des Bruttoentgelts und die beiden Mediane der Entgeltbestandteile der Vergleichsgruppe.

Das Vergleichsentgelt, das der anfragenden Person übermittelt wird, ist ein auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts (§ 11 Abs. 3 EntgTranspG). Das bedeutet, dass Teilzeitverträge auf Vollzeitverträge hochgerechnet werden. Die Auskunftsverpflichtung beinhaltet Angaben zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene wie das Vergleichsentgelt (§ 11 Abs. 1, 2 EntgTranspG).



Laut Gesetz wird die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten in tarifgebundenen Betrieben über die Eingruppierung in die Entgeltgruppen hergestellt (§ 11 Abs. 3 Ziff. 1 EntgTranspG).

§ Rechtliche Regelung

Auskunft hinsichtlich des Vergleichsentgelts erhalten die anfragenden Beschäftigten immer nur von den Beschäftigten des anderen Geschlechts aus der Vergleichsgruppe. Fragen Frauen an, so erhalten sie Auskunft über das Entgelt der Männer und andersherum.

! BAG Urteil schärft Gesetz nach

Ist das Entgelt einer Beschäftigten geringer als der Median der Vergleichsgruppe, so liegt nach dem BAG Urteil von 2021 ein Indiz vor, dass die Beschäftigte aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurde! Der Arbeitgeber muss nun nachweisen, dass keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vorliegt. Dieses Urteil schärft das EntgTranspG massiv nach! (vgl. Entgeltgleichheitsklage - Auskunft über das Vergleichsentgelt - Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts - Das Bundesarbeitsgericht)

Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts: Mit den vom Arbeitgeber erhaltenen Unterlagen ermittelt der Betriebsrat das Medianeinkommen. Dazu werden die Entgelte der Vergleichsgruppe (die monatlichen Entgelte inklusive aller individuellen und kollektiven Zulagen und Zuschläge auf das Jahr und eine Vollzeitstelle hochgerechnet. Insbesondere über Zulagen wie die Leistungszulage oder andere individuelle Vergütungsbestandteile ergibt sich eine ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern) untereinander geschrieben und das Entgelt in der Mitte ist der zu übermittelnde Wert.

! Wichtig

A: 4.965 Euro

B: 4.832 Euro

C: 4.612 Euro

* Empfehlung der IG Metall

D: 3.980 Euro

E: 3.756 Euro

F: 3.740 Euro

G: 3.320 Euro



In diesem Fall wäre das Einkommen von D: 3.980 Euro der Median, der der auskunftersuchenden Person übermittelt wird.

Bei einer geraden Gruppenanzahl werden die beiden Werte in der Mitte durch 2 geteilt. Dies ist der Median.

› **Fiktives Beispiel**

Median der Entgeltbestandteile: Der Median der beiden Entgeltbestandteile wird auf dieselbe Art ermittelt.

Definition Median: „Der Wert, der genau in der Mitte einer Datenverteilung liegt, nennt sich Median oder Zentralwert. Die eine Hälfte aller Individualdaten ist immer kleiner, die andere größer als der Median. Bei einer geraden Anzahl von Individualdaten ist der Median die Hälfte der Summe der beiden in der Mitte liegenden Werte“.

(Quelle: <https://de.statista.com/statistik/lexikon/definition/85/median/>)

Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

Es bietet sich an eine Tabelle zu erstellen mit der anfragenden Person und der Vergleichsgruppe. Diese Tabelle kann der ersuchenden Person übermittelt werden (diese Tabelle ist ein fiktives Beispiel analog zum Musterbeispiel des BMFSFJ ‚Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte‘, S. 45). Soweit die Kriterien und Verfahren auf gesetzlichen oder tariflichen Regelungen beruhen, genügt deren Benennung und die Angabe darüber, wo sie einzusehen bzw. nachzulesen sind. In allen anderen Fällen sind die Kriterien und Verfahren [für die Entgeltfindung] ausführlich zu erläutern. Zum Beispiel, wenn ein Entgeltbestandteil in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist oder auf Basis einer betrieblichen Übung geleistet wird (BMFSFJ, ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte‘, S. 43f.).

INDIVIDUELLES AUSKUNFTSVERFAHREN – BEISPIELE ZUR VERANSCHAULICHUNG

Anhand der folgenden Beispiele möchten wir das individuelle Auskunftsverfahren anschaulicher machen.

› **Fiktives Beispiel 1**

Eine Beschäftigte in der Entgeltgruppe 5 erfragt Auskunft von Servicemitarbeitern, die sich ebenfalls in der E 5 befinden.



- ▶ Sie erhält Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung aufgelistet nach den einzelnen Bestandteilen
- ▶ Sie erhält Auskunft über den Median des durchschnittlichen Bruttoentgelts in Form des Median und der beiden Entgeltbestandteile

› Fiktives Beispiel 2

Beschäftigter in der Entgeltgruppe 5 erfragt Auskunft von Ingenieurinnen in der Entgeltgruppe 10

Diese Tätigkeiten sind nicht vergleichbar, da sie in unterschiedlichen Entgeltgruppen eingruppiert sind.

- ▶ Beschäftigter erhält Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung aufgelistet nach den einzelnen Bestandteilen.
- ▶ Beschäftigter erhält keine Auskunft über den Median des Bruttomonatsentgelts und die Entgeltbestandteile.
- ▶ Beschäftigter erhält Median des Bruttomonatsentgelts der weiblichen Beschäftigten seiner Entgeltgruppe sowie den Median der angefragten Entgeltbestandteile.
- ▶ Falls sich herausstellen sollte, dass ein*e Beschäftigte*r fälschlicherweise in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist, als alle anderen, die dieselbe Tätigkeit verrichten, dann muss das Entgelt über die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats (§ 87 BetrVG) angepasst werden. Sollte sich herausstellen, dass eine Beschäftigte ein geringes Bruttoeinkommen hat als der Median der Vergleichsgruppe kann dies u.a. auf die Leistungszulage zurückzuführen sein. In diesem Fall bietet es sich an, die Leistungszulagen von allen weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe zu analysieren und herauszufinden, ob ggf. eine mittelbare Diskriminierung stattfindet.

BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Der individuelle Auskunftsanspruch ist die wesentliche Neuerung des Gesetzes. Die IG Metall empfiehlt, die Beschäftigten dabei zu unterstützen diesen Anspruch wahrzunehmen. Allerdings sehen wir in dem Prüfverfahren eine noch wirksamere Möglichkeit, Entgeltgleichheit zu überprüfen und herzustellen.

Der Arbeitgeber wird nach § 17 EntgTranspG aufgefordert, ein betriebliches Prüfverfahren einzuleiten. Dieser Aufforderung wird er womöglich nicht nachkommen. Dann könnte sich der Arbeitgeber mit guten Argumenten und



einem eigens durchgeführten Prüfverfahren überzeugen lassen:

Betriebsrät*innen und Gewerkschafter*innen können den Arbeitgeber an verschiedenen Stellen auffordern, ein Prüfverfahren einzuleiten. Zum Beispiel im Wirtschaftsausschuss, im Aufsichtsrat oder auf einer Betriebsversammlung. Es gibt gute Argumente, die dafürsprechen: Ein Arbeitgeber, der sich dem Thema stellt und ein Prüfverfahren durchführt, geht mit gutem Beispiel voran und ist attraktiver für Frauen.

Mit dem Tool der IG Metall „Auf geht’s - faires Entgelt für Frauen“ können die Betriebsrät*innen ein eigenes Prüfverfahren durchführen. Sie können die Ergebnisse im Anschluss veröffentlichen. Das Tool findet sich unter:

Entgelttool

Bitte beachten: Um auf das Tool zuzugreifen, muss man im **Aktivenportal** der IG Metall angemeldet sein. Das Tool wird heruntergeladen.

Die Anleitung findet sich unter:

Anleitung Tool Faires Entgelt für Frauen

Egal ob ein Bereich, eine Abteilung oder der ganze Betrieb unter die Lupe genommen wird:

Am Ende wissen die Betriebsrät*innen, ob es in ihrem Betrieb eine Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern gibt. Diese Entgeltlücke muss nicht auf eine direkte Benachteiligung zurückzuführen sein. Sie kann auch wie das Beispiel der Salzgitter Flachstahl GmbH zeigt, folgendermaßen zustande kommen: Die Frauen im indirekten Bereich sind alle richtig eingruppiert, aber eben in den niedrigeren Entgeltstufen zu finden. Die Männer in den oberen.

So entsteht eine Entgeltlücke, die auf unterschiedliche Karrierewege zurückzuführen ist. Der Betriebsrat gründete in Folge einen Gleichstellungsausschuss und entwickelt nun Maßnahmen, um dieser Entwicklung entgegen zu wirken.

Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern darf nicht als losgelöstes Sonderthema begriffen werden, sondern sollte immer im Zusammenhang mit betrieblicher Entgeltgleichheit gesehen werden. Die Instrumente zur Förderung der Entgeltgleichheit können auch genutzt werden, um ein gerechteres Entgelt für alle zu erwirken.



Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung	... für die Tätigkeit der anfragenden Person	... für die Vergleichstätigkeit
	Frau Müller (Kauffrau für Bürokommunikation)	Kaufmänner für Bürokommunikation
Durchschnittliches Bruttoeinkommen	Grundentgelt => Eingruppierung nach E....	Grundentgelt => Eingruppierung nach E.....
	Leistungszulage => nach § ... ERA TV	Leistungszulage => nach § ERA TV
	Überstundenzuschläge => nach § ... ERA TV	Überstundenzuschläge => nach § ... ERA TV
	Weihnachtsgeld => BV Der Betriebsrat hat die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung somit entsprechend der Betriebsvereinbarung darzulegen.	Weihnachtsgeld => BV Der Betriebsrat hat die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung somit entsprechend der Betriebsvereinbarung darzulegen.
Entgeltbestandteil	Nach § ... ERA TV	Nach § ... ERA TV
Entgeltbestandteil	Nach § ... ERA TV	Nach § ERA TV
Einblickmöglichkeit	TV beim Betriebsrat	TV beim Betriebsrat