



Juli 2022

## ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Arbeitshilfe für Betriebsrät\*innen in nicht 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 Betriebsrät\*innen in einem nicht 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 Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu beachten ist, haben wir im Folgenden zusammengestellt.

### INHALT

|  |    |
|--|----|
| ENTGELTTRANSPARENZ IN NICHT<br>TARIFGEBUNDENEN BETRIEBEN                   | 2  |
| BESONDERHEIT DER TARIFANWENDUNG<br>NACH DEM<br>ENTGELTTRANSPARENZGESETZ    | 3  |
| DIESE SCHRITTE SIND NOTWENDIG, UM<br>DAS AUSKUNFTSVERLANGEN ZU<br>ERFÜLLEN | 4  |
| CHECKLISTE ZUR ÜBERPRÜFUNG DER<br>GLEICHWERTIGKEIT VON TÄTIGKEITEN         | 10 |
| Art der Arbeit   | 10 |
| Ausbildungsanforderungen   | 11 |
| Arbeitsbedingungen   | 11 |
| Weitere Merkmale abfragen  | 14 |
| Kriterien und Verfahren der<br>Entgeltfindung                              | 15 |
| BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN  | 16 |



## ENTGELTTRANSPARENZ IN NICHT TARIFGEBUNDENEN BETRIEBEN

### § Rechtliche Regelung

Das Entgelttransparenzgesetz kann insbesondere in nicht tarifgebundenen Betrieben mit Betriebsrat eine Wirkung entfalten. Für tarifvertragliche Entgeltregelungen gilt nach dem Gesetz eine Angemessenheitsvermutung (§ 4 Abs. 5). Es wird somit zunächst davon ausgegangen, dass ein solches Entgeltsystem diskriminierungsfrei ist. Im nicht tarifgebundenen Betrieb und für ein betriebliches Entgeltsystem dort, gilt diese Vermutung nicht. Für den Betriebsrat lohnt es sich, sich intensiver mit den neuen gesetzlichen Regelungen auseinander zu setzen und sie im Betrieb anzuwenden. Die Übernahme der Auskunftspflichtung kann der erste Schritt sein, um die betriebliche Entgeltpraxis zu analysieren und Veränderungen herbeizuführen.

Ein zentraler Paragraph im Gesetz ist § 4. Dort ist in Absatz 1 und 2 beschrieben, was gleiche und was gleichwertige Tätigkeiten sind:

*„Weibliche und männliche Beschäftigte üben die gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen.“ (§ 4 Abs. 1)*

*„Weibliche und männliche Beschäftigte üben die gleichwertige Arbeit im Sinne des Gesetzes aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Es ist von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind.“ (§ 4 Abs. 2)*

Anhand dieser Bestimmungen lassen sich nun die Arbeitsbeschreibungen analysieren:

- ▶ Erhalten diejenigen Beschäftigten dasselbe Entgelt, wenn sie derselben Tätigkeit nachgehen?
- ▶ Erhalten diejenigen Beschäftigten dasselbe Entgelt, wenn die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen vergleichbar sind?
- ▶ Verwendet der Arbeitgeber ein Entgeltsystem, das transparent ist? Könnten die Beschäftigten sofort nachvollziehen, warum sie wie eingruppiert sind?



Oftmals berichten Betriebsrät\*innen, dass der „Nasenfaktor“ für den Arbeitgeber in nicht tarifgebundenen Betrieben ausschlaggebend für die Bezahlung ist. Mit dem Entgelttransparenzgesetz kann man diesen Nasenfaktor eindämmen und gegebenenfalls fehlende Arbeitsbeschreibungen einfordern. In § 4 Absatz 4 ist beschrieben:

*„Verwendet der Arbeitgeber für das Entgelt, das den Beschäftigten zusteht, ein Entgeltsystem, müssen dieses Entgeltsystem als Ganzes und auch die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist. Dazu muss insbesondere*

- 1. die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,*
- 2. auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,*
- 3. die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten sowie*
- 4. insgesamt durchschaubar sein.“*

Aus diesem Paragraphen kann man ableiten, dass der Arbeitgeber aktuelle und umfassende Arbeitsbeschreibungen liefern und es für die Bewertung der Arbeit gemeinsame Kriterien geben muss. Männerdominierte Arbeit kann nicht durch andere Kriterien bewertet werden als frauendominierte Tätigkeit.

Dem Arbeitgeber muss klar sein, dass er gegen geltendes Recht verstößt, wenn er die Regelungen aus Paragraph 4 Absatz 4 nicht berücksichtigt. Die Betriebsrät\*innen haben die Chance, das betriebliche Entgeltgerüst zu analysieren. Gibt es im Betrieb ein betriebliches Entgeltsystem?

Wenn ja, muss sich der Arbeitgeber an die Regelungen halten! Wenn nicht, kann der Betriebsrat auf dieser Grundlage ein Regelwerk einfordern. Bei der Bewertung der Tätigkeiten ist er nicht an die Vorgaben des Arbeitgebers gebunden (siehe dazu Seite 9).

## **BESONDERHEIT DER TARIFANWENDUNG NACH DEM ENTGELTTRANSPARENZGESETZ**

### **! Wichtiger Hinweis**

Das Gesetz unterscheidet zwischen tarifgebundenen bzw. tarifyanwendenden und tarifungebundenen Unternehmen. Der Arbeitgeber kann einen Tarifvertrag (TV) anwenden, selbst wenn er nicht tarifgebunden ist. „Tarifyanwender“ sind also 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.



Tarifanwendung für das Verfahren beim individuellen Auskunftsanspruch und für die Berichtspflicht des Arbeitgebers. Beispielsweise gibt es eine Frist zur Beantwortung der Auskunftsanfrage in tarifungebundenen Betrieben von 3 Monaten. Tarifungebundene Betriebe müssen alle 3 Jahre ihrer Berichtspflicht nachkommen, während Betriebe mit Tarifvertrag dies alle 5 Jahre machen müssen.

Tarifanwendung bedeutet in der Praxis: Üblicherweise werden mit Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag 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 Tarifanwendung 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).

### ★ Empfehlung der IG Metall

**Ein Tarifvertrag ist der beste Garant für gleiche und gleichwertige Bezahlung und für bessere Arbeitsverhältnisse. Die IG Metall berät Betriebsrät\*innen und Vertrauensleute, wie eine Tarifbindung erreicht werden kann und unterstützt sie aktiv in diesem Prozess. Betriebsrät\*innen, Vertrauensleute und Beschäftigte können sich direkt an die IG Metall vor Ort wenden. Hier findet ihr eure Geschäftsstelle: [www.igmetall.de/vor-ort](http://www.igmetall.de/vor-ort)**

## **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 § 15 Abs. 2 iVm. § 14 Abs. 1 EntgTranspG können sich Beschäftigte mit dem Auskunftsverlangen an den Betriebsrat (BR) wenden. Der BR kann dann wiederum vom Arbeitgeber verlangen, dass er die Auskunftsverpflichtung übernimmt. Auch der Arbeitgeber selbst kann nach § 15 Abs. 2 iVm. § 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 S. 3 EntgTranspG). Siehe hierzu auch die Handlungshilfe „Was tun, wenn der Arbeitgeber den Auskunftsanspruch übernimmt“.

**★ Empfehlung der IG Metall**

**Die IG Metall empfiehlt den Auskunftsanspruch als Betriebsrat wahrzunehmen, denn gemeinsam mit dem Betriebsrat können Beschäftigte ihre Rechte bestmöglich nutzen, zudem können die anfragenden Beschäftigten anonym bleiben.**

Das Betriebsratsgremium sollte sich darüber verständigen, ob es dem Auskunftsanspruch nachkommen will oder kann. Die IG Metall empfiehlt den Auskunftsanspruch zu übernehmen, da sich Beschäftigte erfahrungsgemäß nicht an den Arbeitgeber wenden werden. Die Anonymität der Beschäftigten bleibt so gewahrt. Betriebsrät\*innen in nicht tarifgebundenen Betrieben stehen mit dem Gesetz ein größerer Hebel für Entgeltgleichheit zur Verfügung.

Der Betriebsrat sollte einen Beschluss darüber fassen, wenn er das Auskunftsverlangen an den Arbeitgeber abgibt.

Es bietet sich für den Betriebsrat an, sich mit dem Arbeitgeber über das Verfahren des individuellen Auskunftsanspruchs auszutauschen und gegebenenfalls eine (freiwillige) Betriebsvereinbarung (BV) zum EntgTranspG abzuschließen. Eine BV ist nicht zwangsläufig notwendig und zwingend, schafft aber Klarheit. Falls der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen will, bieten sich folgende Punkte an, 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 (§ 10 Abs. 2 S. 2 und § 25 Abs. 1 S. 2) 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 gegebenenfalls möglich.

**Wie sollte mit dem Prüfverfahren umgegangen werden?**

Empfehlung: Für die Beschäftigten wie für den Betriebsrat wäre ein



verbindliches Prüfverfahren die ideale Methode, um herauszufinden, ob die Beschäftigten gleich und gerecht vergütet werden. Es wäre ein großer Gewinn für alle, würde ein Prüfverfahren durchgeführt werden. Auch für den Arbeitgeber, der mit gutem Beispiel vorangeht und aktiv mit Entgeltgleichheit für die besten Fachkräfte werben kann.

### **Einbindung des Betriebsrats bei Übernahme des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber**

Empfehlung: Der Betriebsrat sollte vor Bekanntgabe des Ergebnisses an die antragstellende Person umfassend 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.**

### ★ Empfehlung der IG Metall



Hierzu bietet sich der **Werkzeugkoffer** zum Entgelttransparenzgesetz an. Der Werkzeugkoffer dient Kolleg\*innen, 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 übersichtlich dar, wie das Auskunftersuchen einzureichen ist und was dabei berücksichtigt werden sollte.

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.

### ★ Empfehlung der IG Metall

Die IG Metall empfiehlt, dass sich die Beschäftigten, bevor sie den Auskunftsanspruch schriftlich (per 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 bei der konkreten Tätigkeit 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 mit derselben oder einer gleichwertigen Tätigkeit dieselbe Vergleichsgruppe erfragen, erhöhen sich die Entgeltbestandteile. Pro Person können maximal zwei Entgeltbestandteile erfragt werden. Die Beschäftigten müssen den Auskunftsanspruch individuell stellen, können aber in ihren Anfragen die unterschiedlichen Bestandteile angeben.

### **3. 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 (per Mail oder Brief) beim Betriebsrat ein. Hat der Arbeitgeber sich zuständig erklärt, richten die Beschäftigten die Auskunftsanfrage direkt an den Arbeitgeber.

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

### § Rechtliche Regelung

► Der Betrieb muss mehr als 200 Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber haben (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG)



- ▶ Die auskunftersuchende Person muss im Sinne des EntgTranspG beschäftigt sein (§ 5 Abs. 2 EntgTranspG)
- ▶ Die Anfragen müssen in Textform erfolgen (§ 10 Abs. 2 S. 1 Entg-TranspG)
- ▶ Die Beschäftigten müssen eine gleiche oder gleichwertige Vergleichstätigkeit angeben (§ 10 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG)
- ▶ Die Beschäftigten können das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und bis zu maximal zwei Entgeltbestandteile erfragen (§ 10 Abs. 1 S. 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 S. 2 EntgTranspG). Ansonsten gilt eine zweijährige Wartezeit, es sei denn die ausübende Tätigkeit hat sich wesentlich verändert (§ 10 Abs. 2 S. 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 Entg-TranspG).

## § Rechtliche Regelung

### Vergleichsgruppe finden

In tarifgebundenen Betrieben stellt sich die Vergleichbarkeit über die Eingruppierung in Entgeltgruppen fest: Diejenigen Beschäftigten in derselben Entgeltgruppe üben eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit aus. **In nicht tarifgebundenen Betrieben** hat der Arbeitgeber oder der Betriebsrat mehr Spielraum zur Bewertung einer Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Auch hier gilt nach § 10, dass die Beschäftigten eine Vergleichstätigkeit in zumutbarer Weise angeben müssen.

Es stellt sich die Frage, nach welchen Grundsätzen die Beschäftigten im Betrieb vergütet werden. Falls ein „Nasenfaktor“ herrscht, kann der Betriebsrat mit dem Verweis auf Paragraph 4 Absatz 4 dagegen angehen. Es muss transparent und nachvollziehbar und anhand gleicher Kriterien für Tätigkeiten begründbar sein, wie Entgelte zustande kommen.

In § 15 Abs. 4 S. 2 heißt es: „Hält der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die erfragte Vergleichstätigkeit nach den im Betrieb angewendeten Maßstäben für nicht gleich oder nicht gleichwertig, hat er dies anhand dieser Maßstäbe nachvollziehbar zu begründen. Dabei sind die in § 4 genannten Kriterien zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat hat in diesem Fall seine Auskunft auf eine seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit



zu beziehen.“ (§ 15 Abs. 4 EntgTranspG)

Anders als bei tarifgebundenen oder –anwendenden Arbeitgebern besteht hier durch fehlende Tarifbindung eine vollumfängliche Auskunftspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann also nicht mit dem Verweis auf im Betrieb geltende Maßstäbe Informationen verweigern. Das heißt, er muss transparent machen, wann und warum Beschäftigte mehr oder weniger Entgelt erhalten. Auch die Aussage, dass das Entgelt stets individuell verhandelt werde, ist dabei nicht ausreichend.

Soweit der Betriebsrat nun für die Beantwortung zuständig ist, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auf Verlangen die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Infos bereitzustellen!

Die Entgelte der Beschäftigte sind über den gesamten Betrieb hinweg vergleichbar. Die Beschäftigten müssen dabei nicht in derselben Abteilung beschäftigt sein. Die Betriebsrät\*innen oder der Arbeitgeber muss anhand der in § 4 aufgestellten Kriterien die Vergleichbarkeit gegebenenfalls prüfen.

Anhand eines fiktiven Beispiels möchten wir die Regelungen verdeutlichen: Eine Altenpflegerin erfragt Auskunft über die Vergleichsgruppe der Fahrer. Anhand der folgenden Checkliste können die Tätigkeiten verglichen werden. Übernommenes Beispiel aus der Broschüre „Das Entgelttransparenzgesetz. Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte“ des BMFSFJ, S. 55).

## CHECKLISTE ZUR ÜBERPRÜFUNG DER GLEICHWERTIGKEIT VON TÄTIGKEITEN

Nur Anforderungen, die die Tätigkeit abverlangt, können berücksichtigt werden. Der individuelle Bildungsabschluss zählt nur insoweit er für das Ausüben der Tätigkeit erforderlich ist. Überspitzt formuliert: Fegt ein Professor im Betrieb den Hof, bekommt er kein Professorengelt, sondern die Vergütung fürs Hof fegen.

Anhand der drei Kategorien **Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen** können Tätigkeiten auf eine Gleichwertigkeit hin überprüft werden.

### **Art der Arbeit**

- ▶ Welche geistigen und körperlichen Anforderungen stellt die Tätigkeit?
- ▶ Welche Qualifikationen und Fertigkeiten werden für die konkrete Tätigkeit verlangt?



- ▶ Welche Verantwortung ist mit der Tätigkeit verbunden? (Dies kann eine Verantwortung für Maschinen, für ein hohes Budget oder für andere Menschen sein. Gerade die Verantwortung für Menschen wird häufig von Arbeitsbewertungssystemen nicht berücksichtigt.)

| Altenpflegerin  | Fahrer   |
|---|--|
| Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit   | Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit im Straßenverkehr |
| Empathie und Konfliktfähigkeit<br>Soziale Kompetenz                                   | Stressresistenz  |
| Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit von Menschen                | Verantwortung für den Zustand der Fahrzeuge                  |
| Belastbarkeit und Stressresistenzen<br>Schnelle Reaktions- und Entscheidungsfähigkeit | Schnelle Reaktionsfähigkeit                                  |

### Ausbildungsanforderungen

- ▶ Welcher Ausbildung bedarf es für die konkrete Tätigkeit?

| Altenpflegerin       | Fahrer  |
|----------------------|---|
| 3-jährige Ausbildung | Führerschein und Berechtigung zum Personentransport |

### Arbeitsbedingungen

- ▶ Erfassung vor allem der physischen und psychischen Belastungen: Die Schwere der körperlichen Tätigkeit wird oft nur im Hinblick auf dynamische Muskelarbeit bewertet (Heben, Schneiden etc.), während statische Muskelarbeit (Stehen) oder einseitige dynamische Muskelarbeit (Montage kleiner Teile), wie sie für viele sogenannte „Frauenberufe“ typisch sind, häufig vernachlässigt werden.



| Altenpflegerin  | Fahrer   |
|---|--|
| Schichtdienst   | Überwiegend sitzende Tätigkeiten   |
| Körperliche Belastung durch das Aufrichten und Heben von Menschen                 | Längere Wartezeiten  |
| Psychische Belastung durch hohe Verantwortung für Menschen und deren Erkrankungen | Körperliche Beanspruchung durch das Tragen und Heben von Wäschesäcken etc. |
| Konzentriertes Arbeiten auch bei hohen Belastungen erforderlich                   |  |

Die einzelnen Fragen werden vom Betriebsrat gegebenenfalls auch in Rücksprache mit den einzelnen Beschäftigten beantwortet. Danach muss bewertet werden, ob die Tätigkeiten nun nach vollzähliger Auflistung der Tätigkeitsbeschreibung hin vergleichbar sind.

Hilfestellungen dazu bieten der Entgeltgleichheits-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung): [https://www.eg-check.de/SharedDocs/downloads/eg-check/eg\\_check\\_Flyer.html](https://www.eg-check.de/SharedDocs/downloads/eg-check/eg_check_Flyer.html)

Und das Online-Portal „Monitor Entgelttransparenzgesetz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: [www.monitor-entgelttransparenzgesetz.de](http://www.monitor-entgelttransparenzgesetz.de)

Stellt sich heraus, dass Tätigkeiten nicht vergleichbar sind und die angefragte Vergleichsgruppe höherwertigen Tätigkeiten nachkommt, so erhält die anfragende Person bezüglich der angefragten Vergleichsgruppe keine Antwort. Vielmehr bezieht der BR bzw. Arbeitgeber in diesem Fall seine Antwort auf die seines Erachtens nach gleiche oder gleichwertige Tätigkeit. In jedem Fall muss er also das Auskunftsverlangen in Bezug auf eine vergleichbare Tätigkeit beantworten.

- 5. 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 erforderlichen Unterlagen an. Dazu reicht es aus, wenn der Betriebsrat die Beschäftigtengruppe bzw. die Tätigkeit / den Arbeitsplatz des\*der anfragenden Beschäftigten sowie der Vergleichsperson übermittelt. Den Namen der anfragenden Person teilt der BR dem Arbeitgeber nicht mit. Damit der Betriebsrat seiner Pflicht nachkommen kann, muss der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 3 dem Betriebsausschuss (oder einem anderen nach § 28 Abs. 1 S. 3 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 Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann“ (§ 13 Abs. 3 EntgTransG).

**6. Der Betriebsrat ermittelt den Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens und der Entgeltbestandteile der Vergleichsgruppe. Die Beschäftigten erhalten vom BR folgende Auskünfte: über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, den Median des Bruttoentgelts und die beiden Mediane der Entgeltbestandteile der Vergleichsgruppe. Der BR muss angeben, inwiefern die Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird.**

## § Rechtliche Regelung

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 Auskunftspflicht beinhaltet Angaben zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene wie das Vergleichsentgelt (§ 11 Abs. 1, 2 EntgTranspG). Erfragt werden können hier das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt und zusätzlich zwei Entgeltbestandteile.



**! Wichtig**

**Weitere Merkmale abfragen**

Auskunft hinsichtlich des Vergleichsentgelts erhalten die anfragenden Beschäftigten von allen Beschäftigten des anderen Geschlechts, die die gleiche oder vergleichbare Arbeit machen (Voraussetzung ist, dass es mindestens sechs Beschäftigte gibt, die einer gleichen oder vergleichbaren Tätigkeit nachgehen). Fragen Frauen an, so erhalten sie Auskunft über das Entgelt der Männer und andersherum.

Die Frist für die Beantwortung von Auskunftsverlangen beträgt drei Monate nach Zugang des Auskunftsverlangens, § 15 Abs. 3. Die Auskunft ist in Textform zu beantworten. Droht Fristversäumnis, müssen BR (bzw. Arbeitgeber) die betreffende Person informieren und ihr ohne weitere Verzögerung antworten. Unterlässt der Arbeitgeber die Auskunft oder verhindert er, dass der Betriebsrat antwortet, ist der Arbeitgeber in der Beweislast, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgesetz vorliegt (siehe dazu § 15 Abs. 5). Im Zweifel hat also bereits die Nichtbeantwortung der Anfrage eine Indizwirkung dafür, dass eine Benachteiligung beim Entgelt vorliegt.

**★ Empfehlung der IG Metall**

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

**! 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)**

**› Fiktives Beispiel**

A: 4.965 Euro  
B: 4.832 Euro  
C: 4.612 Euro

In diesem Fall wäre das Einkommen von D - 3.980 Euro - der Median, der der auskunftersuchenden Person übermittelt wird. Bei einer geraden



D: 3.980 Euro  
 E: 3.756 Euro  
 F: 3.740 Euro  
 G: 3.320 Euro

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

**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** mit der anfragenden Person und der Vergleichsgruppe zu erstellen (Beispiel Seite 18). 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). „Arbeitgeber oder Betriebsrat müssen die Kriterien und Verfahren für die Entgeltfindung des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts im Einzelnen darstellen und erläutern. Ein allgemeiner Verweis, z.B. auf Regelungen in der Betriebsvereinbarung, ist nicht ausreichend“ (ebd. S. 53). Fragt ein\*e Beschäftigte\*r nach dem durchschnittlichen Bruttoentgelt so müssen nicht tarifgebundene oder nicht tarifanwendende Arbeitgeber die Kriterien und Verfahren für alle Entgeltbestandteile darlegen.

### ! Wichtig

Falls sich herausstellen sollte, dass ein\*e Beschäftigte\*r fälschlicherweise weniger Entgelt bekommt als alle anderen, die dieselbe Tätigkeit verrichten, dann besteht Anspruch auf Beseitigung der Diskriminierung und das heißt: Anpassung nach oben. Hierzu muss das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden. Diskriminierende Entgeltregelungen sind unwirksam. Sollte sich herausstellen, dass ein\*e Beschäftigte\*r ein geringeres Bruttoeinkommen hat als der Median ihrer 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.



| Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung    | für die Tätigkeit der anfragenden Person   | ... für die Vergleichstätigkeit  |
|---|--|--|
|   | <b>Frau Muster,<br/>Kauffrau für Bürokommunikation</b>   | <b>Kaufmänner für<br/>Bürokommunikation</b>  |
| <b>Durchschnittliches<br/>Bruttoeinkommen</b> | Grundentgelt => Eingruppierung nach xyz  | Grundentgelt => Eingruppierung nach xyz  |
|   | Leistungszulage => nach xyz / § ...  | Leistungszulage => nach xyz / § ...  |
|   | Überstundenzuschläge => nach xyz / § ...   | Überstundenzuschläge => nach xyz / § ...   |
|   | Weihnachts- und Urlaubsgeld? => BV?  | Weihnachts- und Urlaubsgeld? => BV?  |
|   | Der Betriebsrat hat die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung somit entsprechend der Betriebsvereinbarung darzulegen. | Der Betriebsrat hat die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung somit entsprechend der Betriebsvereinbarung darzulegen. |
| <b>Entgeltbestandteil 1</b>                   | Nach xyz / § ...   | Nach xyz / § ...   |
| <b>Entgeltbestandteil 2</b>                   | Nach xyz / § ...   | Nach xyz / § ...   |
| <b>Einblicksmöglichkeit</b>                   | beim Betriebsrat?<br>in der Personalabteilung?   | beim Betriebsrat?<br>in der Personalabteilung?   |

## 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:

★ **Empfehlung der  
IG Metall**

### 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.

Das Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) empfiehlt für die Überprüfung der Entgeltgleichheit den EG-Check. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fördert Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten, die das Prüfverfahren EG-Check durchführen. Im Rahmen dieses Prüfverfahrens werden die betrieblichen Entgeltstrukturen analysiert sowie die Anforderungen an die Tätigkeiten mit der jeweiligen Vergütung verglichen. Informationen zum EG-Check unter <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/was-ist-eg-check/was-ist-eg-check-node.html>

**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.