



Juli 2022

## **ENTGELTTRANSPARENZGESETZ**

**Hndlungshilfe für Betriebsrät\*innen**

### **WAS TUN, WENN DER ARBEITGEBER DEN AUSKUNFTSANSPRUCH ÜBERNIMMT**

Ein aktueller Trend zeigt, dass immer mehr Arbeitgeber den Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz übernehmen.

Wir haben Informationen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte (BR) zusammengestellt, was zu beachten ist, wenn der Arbeitgeber die Auskunft übernimmt.



## § Rechtliche Regelung

Laut § 14 Abs. 1 und § 15 Abs. 2 EntgTranspG ist der Betriebsrat in der Pflicht, das Auskunftsverlangen zu erfüllen. Der BR kann die Pflicht an den Arbeitgeber abgeben. Der Arbeitgeber kann wiederum nach § 14 Abs. 2 das Auskunftsverlangen generell oder in bestimmten Fällen übernehmen, wenn er dies zuvor dem Betriebsrat gegenüber erläutert hat. Er muss also die Gründe für seine Entscheidung erläutern. Im Anhang des Entgelttransparenzgesetzes heißt es dazu: „dem Übernahmerecht des Arbeitgebers [wird] eine Erläuterungspflicht gegenüber [gestellt]. Dem Betriebsrat müssen die jeweiligen Gründe, die der Entscheidung des Arbeitgebers, insbesondere der Übernahme im Einzelfall, zugrunde liegen, in transparenter Weise kommuniziert werden.“ (Drucksache 18/11133, S. 64). Die Übernahme gilt längstens für die Dauer einer Amtszeit des Betriebsrats. Wenn der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen übernehmen will, hat der Betriebsrat nach dem Gesetz keine Möglichkeit, selbst die Auskunft zu geben. Laut EntgTranspG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über die eingehenden Anfragen sowie über das Ergebnis umfassend und rechtzeitig informieren. „Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, zu der Antwort des Arbeitgebers im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten Stellung zu nehmen.“ (vgl. Drucksache 18/11133, S. 64)

## ! Wichtig

Wichtig ist, dass die Beschäftigten darüber informiert werden, wer das Auskunftsverlangen beantwortet. Sie müssen im Vorfeld ihrer Anfrage Kenntnis davon haben, an wen sie die Anfrage adressieren.

## \* Empfehlung der IG Metall

Übernimmt der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen, bietet sich für den Betriebsrat an, den Prozess zu begleiten und die Beschäftigten zu beraten. Betriebsrät\*innen können die Beschäftigten im Vorfeld ihrer Anfrage bezüglich der Vergleichsgruppe /-tätigkeit und zu den einzelnen Entgeltbestandteilen beraten. Das hat zwei Vorteile: Die Wirksamkeit der Anfrage wird aller Voraussicht nach erhöht, da die Beschäftigten nicht bereits an den Formalitäten scheitern. Außerdem wissen die Betriebsrät\*innen, dass eine Anfrage kommen wird. Sie können ggf. nachhaken, wenn sie nicht über eingehende Anfragen informiert werden.

Nach Bekanntgabe des Ergebnisses sollten sich die Beschäftigten wieder an den Betriebsrat wenden und sich beraten lassen, um das weitere Vorgehen zu klären. Ggf. können die Betriebsrätinnen und Betriebsräte durch eigene Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten die Antwort des Arbeitgebers nachprüfen. Stellt der BR eine fehlerhafte oder unzureichende Antwort fest, so sollte er den



Arbeitgeber zu einer Nachbesserung auffordern.

› **Aktuelle Erfahrungen  
und Einschätzungen**

Die Erfahrungen zeigen, dass die Arbeitgeber das Gesetz zum Teil sehr strikt und fehlerhaft auslegen. Als Vergleichsgruppe ziehen Arbeitgeber oft die Abteilung heran, in der die auskunftersuchende Person beschäftigt ist. Das Gesetz lässt diese Verengung allerdings nicht zu. Ganz explizit können Tätigkeiten über Abteilungs- und Bereichsgrenzen hinweg verglichen werden. In tarifgebundenen Betrieben müssen alle Beschäftigten des anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe wie die anfragende Person verglichen werden. Auch wenn eine Vergleichstätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe angefragt wurde. In dem Fall der Anfrage einer höherwertigen Vergleichsgruppe hat die anfragende Person das Recht, die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für diese Gruppe zu erfahren. Auch wenn es weniger als sechs Vergleichspersonen gibt!

In nicht tarifgebundenen Betrieben geht es darum, die Tätigkeiten anhand der in § 4 EntgTranspG genannten Kriterien auf ihre Vergleichbarkeit hin zu vergleichen. Kommt der Arbeitgeber dem nicht oder unzureichend nach, ist es Aufgabe des Betriebsrats auf diesen Mangel hinzuweisen und eine erneute Prüfung anhand der Kriterien anzumahnen. In jedem Fall sollten Betriebsrät\*innen genau hinschauen, nachhaken und die Beschäftigten unterstützen.

Es bietet sich an, eine Betriebsvereinbarung (BV) oder Regelungsabsprache abzuschließen und die Verfahrensweisen betrieblich zu regeln. Der Betriebsrat kann weitere Rechte aushandeln:

- ▶ die Einbeziehung in den Prozess, wenn der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen übernimmt
- ▶ die Zustimmung oder Stellungnahme des Betriebsrats zum Ergebnis des Arbeitgebers.