



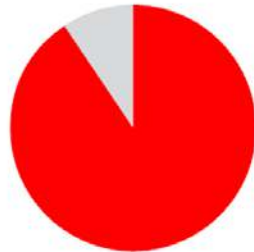
ENTGELTGLEICHHEIT UND DAS ENTGELTTRANSPARENZ- GESETZ

- Entgeltgleichheit und Entgeltlücke (Gender Pay Gap)
- Entgelttransparenzgesetz – für Frauen und Männer!
- Handlungsmöglichkeiten der Betriebsrät*innen



GLEICHE BEZAHLUNG FÜR FRAUEN UND MÄNNER

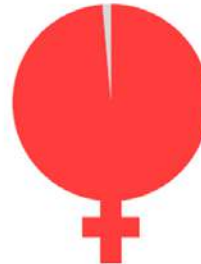
90,8 Prozent
der Beschäftigten sprechen
sich für ein gleiches
Einkommen von Frauen
und Männern aus



Wie wichtig ist für Sie gleicher
Zugang zur beruflichen Entwicklung
und gleiches Einkommen für
Frauen und Männer?

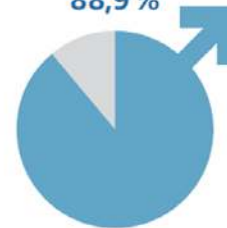
Frauen

98,2%



Männer

88,9%



Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 mit über 680.000 Teilnehmenden

Entgeltgleichheit und das Entgelttransparenzgesetz | Juli 2017

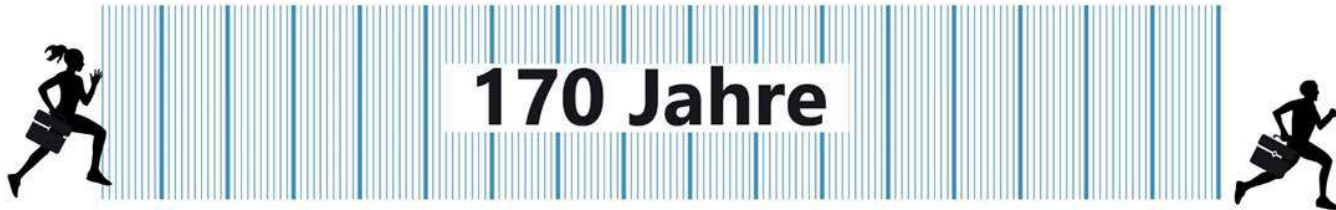


GLEICHE BEZAHLUNG FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Prognose des Weltwirtschaftsforums für die weltweite Gleichstellung

Vollständige Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz:

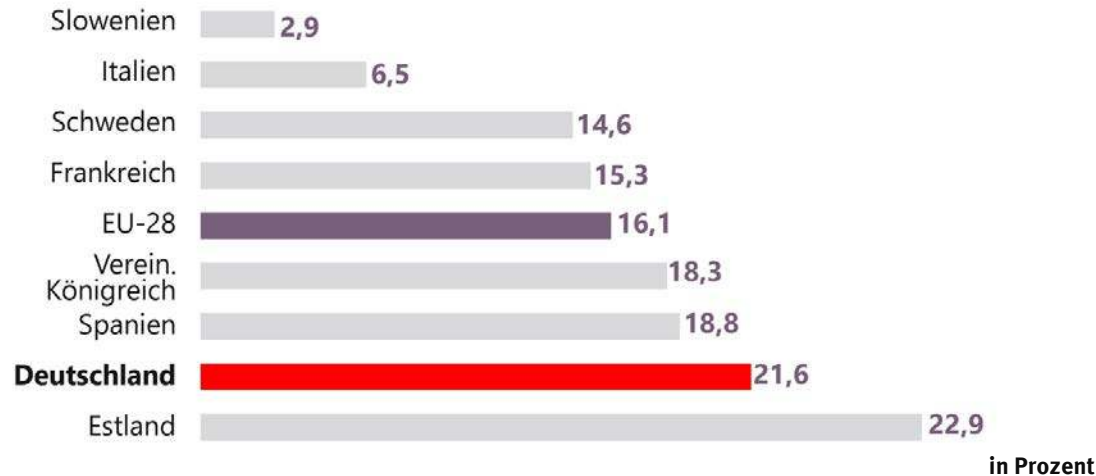
2016 – 2186





ENTGELTUNTERSCHIEDE IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH

Deutschland gehört zu den Schlusslichtern



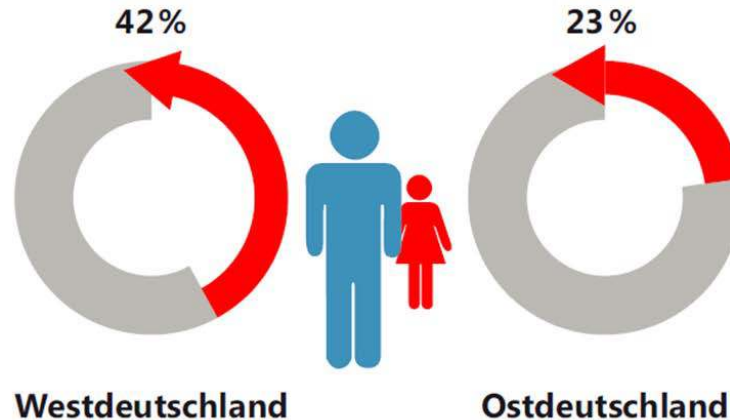
Quelle: WSI 2016 mit Daten Eurostat / Entgeltunterschied in europäischen Ländern in 2014
Entgeltgleichheit und das Entgelttransparenzgesetz | Juli 2017



ENTGELTUNTERSCHIEDE IM LEBENSVERLAUF

...am Ende steht eine riesige Rentenlücke

Bei den Alterseinkommen beträgt der Rückstand der Frauen gegenüber den Männern ...



Quelle: Böckler Impuls 02/2017

Entgeltgleichheit und das Entgelttransparenzgesetz | Juli 2017



ENTGELTUNTERSCHIEDE IM LEBENSVERLAUF

Die Entgeltnachteile der Frauen summieren sich hartnäckig ...



Quelle: Hamburgerisches Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) 2017

Entgeltgleichheit und das Entgelttransparenzgesetz | Juli 2017



ENTGELTUNTERSCHIEDE IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN

Branche	Männer	Frauen	Lücke
	Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst		
Herstellung von Textilien	3.498	2.568	26,6 %
Herstellung von Bekleidung	4.643	3.138	32,4%
Metallerzeugung /-bearbeitung	4.449	4.128	7,2 %
Herstellung von Kraftwagen und Kfz-Teilen	5.608	4.732	15,6 %
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	5.498	3.795	31,0 %
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	5.008	3.632	27,5 %
Maschinenbau	5.107	4.261	16,6 %
Metall-und Elektroindustrie	4.912	3.898	20,6 %

Quelle: Destatis 2017



TARIFVERTRÄGE FÜR ENTGELTGLEICHHEIT



- ▶ In Betrieben mit Tarifvertrag ist die Entgeltlücke

10 Prozent-
punkte niedriger als
in Betrieben ohne Tarifbindung.



AUSLÖSER DER ENTGELTUNGSGLEICHHEIT

Arbeitszeit

Teilzeitfälle
Vereinbarkeitsprobleme
Geringe Zulagen bei
Teilzeitbeschäftigung

Rollenbilder

Nachgeben und
Konfliktvermeidung bei
Gehaltsverhandlungen
„hartes“ Verhalten wird
negativ sanktioniert

Entwicklungsperspektiven

Frauen fehlen in
Führungspositionen
„Sackgassen“- Arbeitsplätze
ohne Aufstiegsperspektive
Personalauswahl

„Frauenberufe“

Eingruppierung
Bewertung von Belastung und
Leistung
Abwertung sozialer Berufe



STELLSCHRAUBEN FÜR DIE ENTGELTGLEICHHEIT I

Das Unternehmen kann viel tun

- ▶ **Faire Entgelte:** Tarifverträge abschließen und anwenden, Entgeltunterschiede analysieren, Arbeitsplatzbeschreibungen transparent machen und Eingruppierungen überprüfen.
- ▶ **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeit, befristete Teilzeit, Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle.
- ▶ **Betriebliche Frauenförderung:** Weibliche Führungskräfte entwickeln, Quotenregelung in allen Ebenen einführen und leben (insbesondere in der Führungsebene), Girls Day, Weiterbildung für Frauen (in Teilzeit), Zielvereinbarungen für das Management (zur Frauenförderung).



STELLSCHRAUBEN FÜR DIE ENTGELTGLEICHHEIT II

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats – Rechte (1)

- ▶ Der Betriebsrat hat erzwingbare Mitbestimmungsrechte:
 - ▶ bei der Arbeitszeit im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Ziff. 2 und Ziff. 3 BetrVG),
 - ▶ bei der betrieblichen Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG) und bei der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und leistungsbezogener Entgelte (§ 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG),
 - ▶ bei der Auswahl von Personen für Qualifizierungsmaßnahmen (§ 98 Abs. 3, 4 BetrVG),
 - ▶ bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze zur Bewertung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten (§ 94 Abs. 2 BetrVG),
 - ▶ bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien u.a. bei Einstellung, Versetzungen und Umgruppierung in Betrieben ab 500 Beschäftigten (§ 95 Abs. 2 BetrVG).
- ▶ Der Betriebsrat hat ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei Ein- und Umgruppierung (§ 99 Abs. 2 BetrVG).



STELLSCHRAUBEN FÜR DIE ENTGELTGLEICHHEIT III

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats – Rechte (2)

- ▶ Der Betriebsausschuss oder ein beauftragter Ausschuss hat **Einsichtsrechte** in die Listen über Bruttolöhne (§80 Abs. 2 Satz 2, 2 Halbsatz BetrVG).
- ▶ Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber einmal im Kalenderjahr einen **Gleichstellungsbericht** einfordern (§ 43 Abs. 2, § 53 Abs. 2 BetrVG), den der Arbeitgeber in einer Betriebs(räte)versammlung vorstellen muss.



STELLSCHRAUBEN FÜR DIE ENTGELTGLEICHHEIT IV

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats – Initiativen

- ▶ Der Betriebsrat kann das Thema Entgeltgleichheit auf die Agenda setzen (in Betriebs- und Abteilungsversammlungen).
- ▶ Den „**Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit**“ für betriebliche Aktionen nutzen.
- ▶ Der Betriebsrat kann **Betriebsvereinbarungen** mit dem Arbeitgeber anregen und abschließen, um Frauenförderung, Rückkehrrecht nach Teilzeit etc. zu regeln (§§ 87, 88 BetrVG).
- ▶ Der Betriebsrat kann das neue **Entgelttransparenzgesetz** als Hebel für Entgeltgerechtigkeit im Betrieb nutzen.



1

DAS NEUE ENTGELTTRANSPARENZGESETZ



ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

- ▶ Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) soll die Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit fördern. Der Weg: mehr Transparenz über die gezahlten Entgelte.
- ▶ Das Gesetz gilt **für Frauen und Männer!**
- ▶ Seine Instrumente :
 1. Individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte
 2. Betriebliches Prüfverfahren
 3. Berichtspflicht
- ▶ Die Regeln des Gesetzes begünstigen Betriebe mit Tarifvertrag, da die Entgeltlücke dort deutlich geringer ist.
- ▶ Betriebsrät*innen kommt eine besondere Verantwortung zu.
- ▶ Inkrafttreten: 6. Juli 2017. Individueller Auskunftsanspruch gilt ab 6. Januar 2018, Berichtspflicht ab 2018.



1. INDIVIDUELLER AUSKUNFTSANSPRUCH

Welche Auskunft können Beschäftigte bekommen?

- ▶ Mitgeteilt wird auf Anfrage das Vergleichsentgelt, d.h.
 - ▶ das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie zwei Entgeltbestandteile
 - ▶ von einer Vergleichsgruppe, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausübt
 - ▶ wenn mindestens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.
- ▶ Mitgeteilt werden auf Anfrage die Verfahren und Kriterien der Entgeltfindung, d.h. nach welchen Kriterien und Verfahren das Entgelt zustande gekommen ist.
- ▶ Voraussetzung: mehr als 200 Beschäftigte im Betrieb.



1. INDIVIDUELLER AUSKUNFTSANSPRUCH - BEISPIEL

- ▶ Frau Müller erhält Auskunft über den Medianwert (mittleren Wert) der durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelte der Vergleichsgruppe
 - ▶ Die Bruttovergütung enthält alle Entgeltbestandteile: Grundentgelt, Zusatzstufen, Leistungszulagen, betriebsspezifische Zulagen etc.
Beispiel:
Frau Müller erhält 3.690 € brutto, der Medianwert liegt bei 4.250 €.
- ▶ Unterscheidet sich das Vergleichsentgelt von ihrem, kann sie durch die gezielte Anfrage von zwei Entgeltbestandteilen der ungleichen Bezahlung auf die Spur kommen. Zu den beiden Bestandteilen muss jeweils der Medianwert der Vergleichsgruppe genannt werden.
 - ▶ **Beispiel: Leistungszulage**
Frau Müller erhält 240 €, der Median liegt bei 550 €.



1. INDIVIDUELLER AUSKUNFTSANSPRUCH – ABLAUF



- ▶ Beispielhafter Ablauf in einem tarifgebundenen Betrieb mit Betriebsrat - nach einem Beispiel zum Auskunftsverfahren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 11. Januar 2017.



2. BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Wird das Entgeltgleichheitsgebot eingehalten?

- ▶ Das Prüfverfahren soll in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten angewendet werden.
- ▶ Der Arbeitgeber ist aufgefordert – nicht verpflichtet - die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebot zu überprüfen.
- ▶ Die Prüfung umfasst:
 - ▶ die Entgeltregelungen,
 - ▶ die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile,
 - ▶ deren Anwendung.
- ▶ Es steht dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat auch in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten frei, Prüfverfahren durchzuführen.



3. BERICHTSPFLICHT

Bestandteile des Berichts

- ▶ Kapitalgesellschaften (AGs, GmbHs ...) mit mehr als 500 Beschäftigten müssen einen Bericht erstellen.
- ▶ Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit umfasst:
 - ▶ die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
 - ▶ die Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit,
 - ▶ die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten,
 - ▶ die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.



ENTGELTTRANSPARENZGESETZ – BEWERTUNG

Die IG Metall ...

- ▶ **begrüßt die Einführung** des Gesetzes und sieht darin einen **ersten Schritt zu mehr Transparenz der Entgelte** im Betrieb.
- ▶ **Es sollten weitere folgen:**
 - ▶ Individueller Auskunftsanspruch in Betrieben unter 200 Beschäftigten.
 - ▶ Verpflichtung, Diskriminierung zu beseitigen.
 - ▶ Verbindliches und zertifiziertes Prüfverfahren.
 - ▶ Mehr Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat.



**„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



2

DETAIL-INFORMATIONEN FÜR BETRIEBSRÄT*INNEN



ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Detailinformationen für Betriebsrät*innen – Überblick

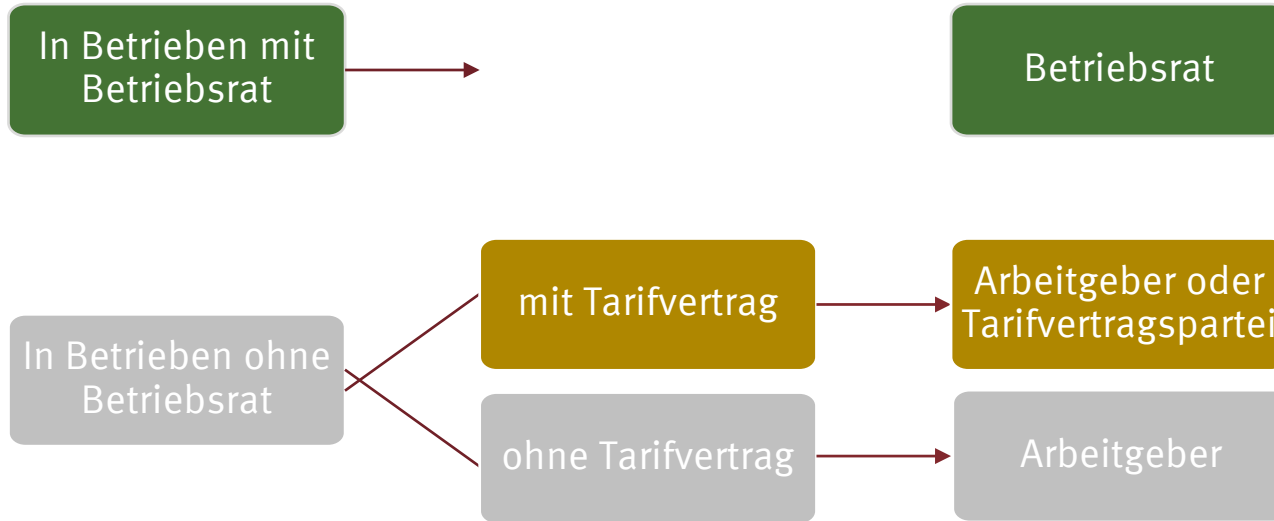
- ▶ Individueller Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit über 200 Beschäftigten
- ▶ Unterschiedliche Adressaten des Auskunftsersuchens in Betrieben
 - ... mit Betriebsrat und Tarifvertrag
 - ... mit Betriebsrat, ohne Tarifvertrag
 - ... ohne Betriebsrat, mit Tarifvertrag
 - ... ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag
- ▶ Betriebliches Prüfverfahren in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten
- ▶ Berichtspflicht in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten





AUSKUNFTSERSUCHEN DER BESCHÄFTIGTEN

Wer muss Auskunft erteilen?





INDIVIDUELLER AUSKUNFTSANSPRUCH

Aufgaben und Rechte des Betriebsrats

- ▶ Dem Betriebsrat kommt eine besondere Rolle zu: Grundsätzlich ist er in der Verantwortung, das Auskunftsverlangen zu erfüllen (§ 14 Abs. 1 / § 15 Abs. 2 EntgTranspG). Er kann aber auch verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunft erfüllt (§ 14 Abs. 2 EntgTranspG).
- ▶ In dem Verfahren bekommt der Betriebsausschuss Einsicht in die Bruttolöhne- und Gehaltslisten (§ 80 Absatz 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG) (§ 13 Abs. 1+2 EntgTranspG).
- ▶ Anfragen von Beschäftigten kann der Betriebsrat sammeln und gemeinsam behandeln.
- ▶ Der Betriebsrat bestätigt, dass der Arbeitgeber den

Tarifvertrag im Sinne des EntgTranspG „anwendet“.



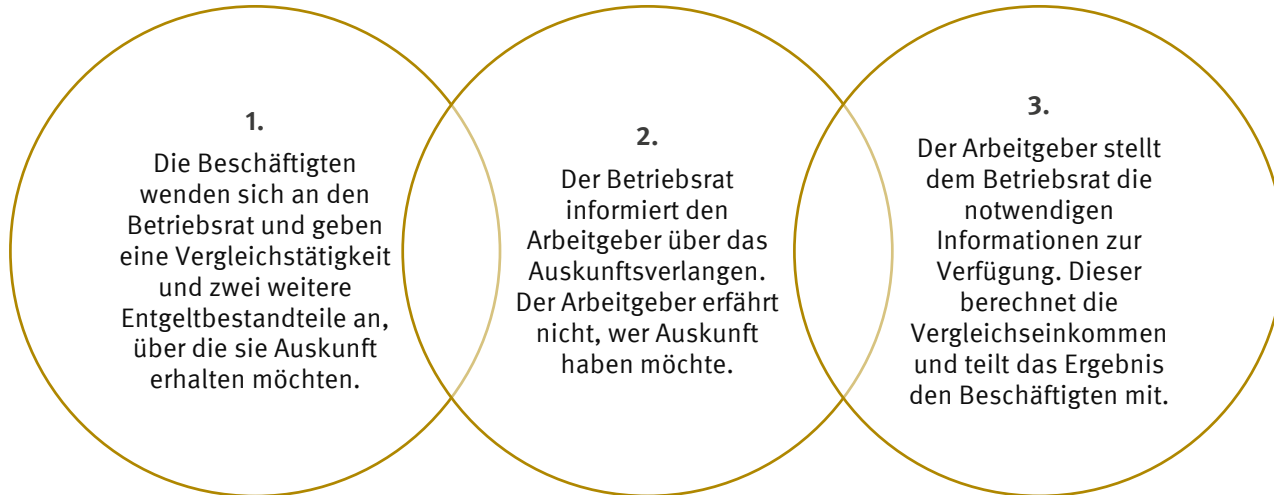
Definition direkt anspringen



EINE BITTE UM AUSKUNFT ...

... in Betrieben mit Betriebsrat und Tarifvertrag

Der Betriebsrat steht in der Verantwortung, das Auskunftsverlangen zu erfüllen





AKTIONSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS

... in Betrieben mit Betriebsrat und Tarifvertrag

Der Betriebsrat kann durch betriebliche Aktionen auf die Möglichkeiten des neuen Gesetzes hinweisen und beispielsweise

- ▶ auf einer Betriebs- oder Abteilungsversammlung über das Gesetz informieren und den Beschäftigten danach Sprechstunden anbieten.
- ▶ gemeinsam mit Beschäftigten die Auskunftersuchen ausfüllen, sie während des Verfahrens beraten und unterstützen.
- ▶ weitere Entgeltbestandteile erfragen (pro Auskunftsverlangen 2) wenn mehrere Auskunftsverlangen gebündelt werden.
- ▶ auf falsche Arbeitsplatzbewertungen hinweisen, wenn er durch die Wahrnehmung der Auskunftsverpflichtung darauf stößt.



EINE BITTE UM AUSKUNFT ...

... in Betrieben mit Betriebsrat, aber ohne Tarifvertrag

Der Betriebsrat steht in der Verantwortung, das Auskunftsverlangen zu erfüllen

1.

Die Beschäftigten wenden sich an den Betriebsrat und geben eine Vergleichstätigkeit und zwei weitere Entgeltbestandteile an, über die sie Auskunft erhalten möchten.

2.

Der Betriebsrat informiert den Arbeitgeber über das Auskunftsverlangen. Der Arbeitgeber erfährt nicht, wer Auskunft haben möchte. Der Arbeitgeber stellt dem Betriebsrat die notwendigen Informationen zur Verfügung.

3.

Der Betriebsrat erklärt, ob die Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeführt wird. Hält der Betriebsrat die Tätigkeit nicht für vergleichbar, muss er dies nachvollziehbar begründen und Vergleichstätigkeiten aus seiner Sicht nennen.

4.

Der Betriebsrat berechnet die Vergleichseinkommen und teilt das Ergebnis den Beschäftigten mit. Die Auskunft muss der Betriebsrat innerhalb von drei Monaten geben.



AKTIONSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS

... in Betrieben mit Betriebsrat, aber ohne Tarifvertrag

Der Betriebsrat kann durch betriebliche Aktionen auf die Möglichkeiten des neuen Gesetzes hinweisen und beispielsweise

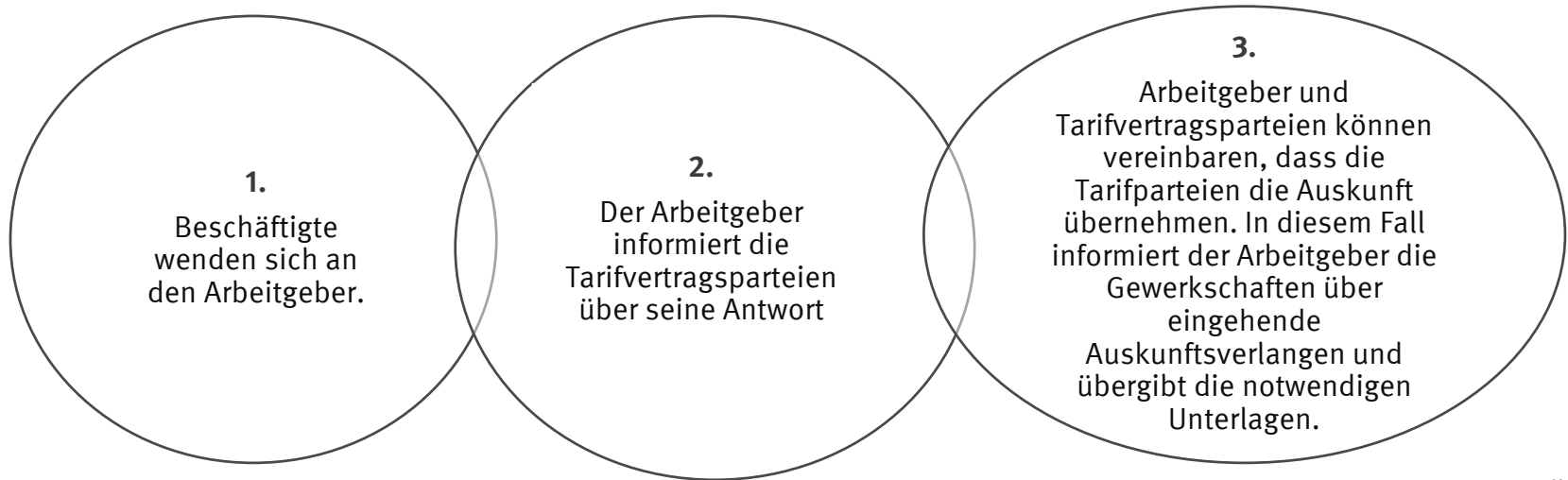
- ▶ auf einer Betriebs- oder Abteilungsversammlung über das Gesetz informieren und den Beschäftigten danach Sprechstunden anbieten.
- ▶ gemeinsam mit Beschäftigten die Auskunftersuchen ausfüllen, sie während des Verfahrens beraten und unterstützen.
- ▶ weitere Entgeltbestandteile erfragen (pro Auskunftsverlangen 2) wenn mehrere Auskunftsverlangen gebündelt werden.
- ▶ auf falsche Arbeitsplatzbewertungen hinweisen, wenn er durch die Wahrnehmung der Auskunftsverpflichtung darauf stößt.



EINE BITTE UM AUSKUNFT

... in Betrieben ohne Betriebsrat, aber mit Tarifvertrag

Beschäftigte müssen sich an den Arbeitgeber wenden

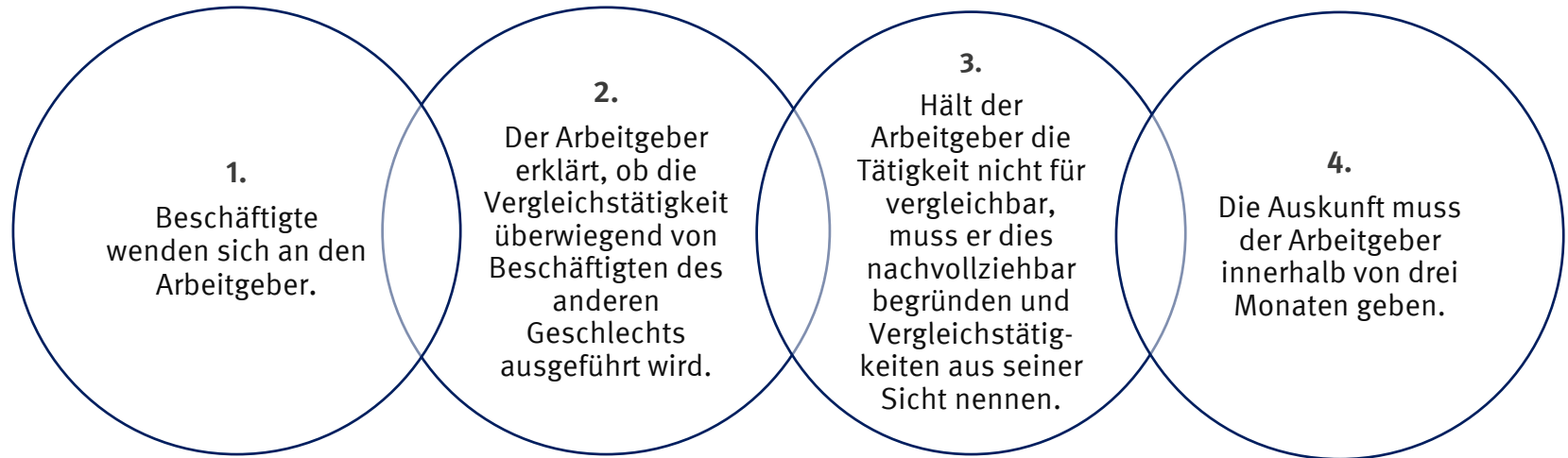




EINE BITTE UM AUSKUNFT ...

... in Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag

Die Auskunftspflicht liegt beim Arbeitgeber





BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Übersicht

- ▶ Die Prüfung ist freiwillig.
 - ▶ Führt der Arbeitgeber ein Verfahren durch, so muss der Betriebsrat rechtzeitig und mit notwendigen Unterlagen informiert werden.
 - ▶ Der Betriebsrat kann ein Prüfverfahren anstoßen, indem er den Arbeitgeber dazu auffordert.
- ▶ Ein Prüfverfahren kann auch in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten durchgeführt werden.



BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

▶ **Was geprüft wird:**

- ▶ die Entgeltregelungen,
- ▶ die Entgeltbestandteile,
- ▶ und das Arbeitsbewertungsverfahren

auf Einhaltung und Anwendung des Entgeltgleichheitsgebots (§ 17 Abs. 1 EntgTranspG).

▶ **Wie geprüft wird:**

- ▶ Bestandsaufnahme, Analyse, Ergebnisbericht.
- ▶ Der Arbeitgeber kann die Analysemethode und das Arbeitsbewertungsverfahren unter Berücksichtigung betrieblicher Mitwirkungsrechte frei wählen. Es muss kein zertifiziertes Verfahren sein. Die Daten sollen nach Geschlecht differenziert sein.



BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Tarifverträge sind laut Gesetz „angemessen“

- ▶ Bei tarifvertraglichen Regelungen besteht keine Verpflichtung, die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten zu überprüfen.
- ▶ **Für Tarifverträge gilt die Angemessenheitsvermutung.**
- ▶ Eingruppierungsbestimmungen auf Grundlage eines Tarifvertrags sind angemessen.
- ▶ Wurden Tätigkeiten in unterschiedliche Entgeltgruppen eingruppiert, so gelten diese Tätigkeiten nicht als gleichwertig.



BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Rechte des Betriebsrats

- ▶ Rechtzeitige und umfassende Information beim betrieblichen Prüfverfahren (§ 80 Abs. 2 BetrVG) (§ 20 EntgTranspG).
- ▶ Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung (§ 80 Abs. 1 Ziff. 2a BetrVG).
- ▶ Der Arbeitgeber ist aufgefordert einmal im Jahr auf einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung zu berichten, dieser Bericht umfasst auch das Entgelt (§ 43 Abs. 2, § 53 Abs. 2 BetrVG).



BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Was der Betriebsrat tun kann

- ▶ **Einhaltung von Rechtsnormen überprüfen** (§ 80 Abs.1 Ziff. 1 BetrVG), z. B. AGG, EntgTranspG, Grundsatz der Gleichbehandlung § 75 BetrVG und Verletzungen beanstanden.
- ▶ **Damit es zum Prüfverfahren kommt:** Entgeltgleichheit und das neue Gesetz zum Thema machen, den Arbeitgeber auffordern, tätig zu werden, Aktionen, Sprechstunden, Umfragen, betriebliche Kampagne „Ich bin dafür“ (für die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahren).
- ▶ **Zertifizierung:** Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber zu einem zertifizierten Prüfverfahren auffordern bzw. auf fehlende Zertifizierung bei Prüfverfahren hinweisen.



BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Was passiert, wenn sich eine Benachteiligung herausstellt?

- ▶ Der Arbeitgeber wird aufgefordert, „die geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung“ zu ergreifen.
- ▶ Falls der Arbeitgeber das nicht tut
 - ▶ kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben und Mitbestimmungsmöglichkeiten nach § 80 und § 87 BetrVG aktiv werden.
 - ▶ können betroffene Beschäftigte klagen.



BETRIEBLICHES PRÜFVERFAHREN

Welche Prüfverfahren empfiehlt die IG Metall?

- ▶ Initiative „Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“ der IG Metall – Analyse der Entgeltstrukturen im Betrieb für Betriebsräte*innen
- ▶ Das Excel-Tool ist über das Extranet der IG Metall erhältlich

AUF GEHT’S –
FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



Transparenz
und Gerechtigkeit



BERICHTSPFLICHT

- ▶ Die Berichtspflicht betrifft Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten.
- ▶ Tarifgebundene und -anwendende Betriebe müssen ihn alle 5 Jahre erstellen, alle anderen im 3-Jahres-Rhythmus. Der Bericht muss dem Lagebericht beigefügt und im Bundesanzeiger veröffentlicht werden.
- ▶ Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit umfasst:
 - ▶ Die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung,
 - ▶ Die Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit,
 - ▶ Die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten,
 - ▶ Die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

(Gesamt- und Konzern-) Betriebsrät*innen, Aufsichtsrät*innen und Wirtschaftsausschüsse können hier aktiv werden.



IM VERGLEICH: VORTEILE FÜR BETRIEBE MIT TARIFBINDUNG

	Tarifgebunden	Tarifungebunden
Auskunftsanspruch	Gleichwertigkeit ist über den Tarifvertrag und die Eingruppierung in Entgeltgruppen gewährleistet	Gleichwertigkeit von Tätigkeiten muss überprüft werden. Außerdem muss angegeben werden wie viele Beschäftigte des anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben
Auskunftsanspruch	Keine Frist zur Beantwortung	Frist von 3 Monaten zur Beantwortung
Prüfverfahren	Es besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten	Überprüfung, ob die Entgeltregelungen i.S.d. Gleichheitsgrundsatzes angewendet werden
Berichtspflicht	Berichtspflicht alle 5 Jahre	Berichtspflicht alle 3 Jahre



3

DEFINITION



TARIFBINDUNG ODER -ANWENDUNG

Das Gesetz begünstigt Betriebe mit einem Tarifvertrag

- ▶ Wenn Betriebe tarifgebunden sind, oder den Tarifvertrag anwenden, begünstigt das Gesetz sie, in dem es das Verfahren des individuellen Auskunftsanspruchs vereinfacht. Es gibt auch Erleichterungen beim betrieblichen Prüfverfahren.
- ▶ Wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag anwendet, muss er dies schriftlich dem Betriebsrat mitteilen. Der Betriebsrat wiederum bestätigt gegenüber den Beschäftigten, dass der Arbeitgeber eine Erklärung zur Tarifierklärung abgegeben hat.



TARIFBINDUNG ODER -ANWENDUNG

So definiert das EntgTranspG „Tarifanwendungen“

- ▶ „Tarifanwender“ sind Arbeitgeber, die tarifliche Entgeltregelungen durch schriftliche Vereinbarungen verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, beispielsweise durch eine Bezugnahme auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag.
- ▶ Bedeutung hat die Frage der Tarifgebundenheit bzw. Tarifanwendung für das Verfahren beim individuellen Auskunftsanspruch und für die Berichtspflicht des Arbeitgebers.



TARIFBINDUNG ODER -ANWENDUNG

So bestimmt der Gesetzgeber Tarifbindung

- ▶ Tarifgebundene Arbeitgeber wenden einen „Entgelttarifvertrag oder Entgelttarifvertrag aufgrund von § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes an[...]“ (§ 5 Abs. 4 EntgTranspG).
- ▶ Tarifgebundenheit nach Tarifvertragsgesetz: „Tarifgebunden sind alle Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, die selbst Partei des Tarifvertrags sind“ (§ 3 Abs. 1 TVG).



ENTGELTBENACHTEILIGUNG

Was ist eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts?

- ▶ **Unmittelbare Benachteiligung:** Geringeres Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit wegen des Geschlechts.
Beispiele: Geringere Leistungszulagen bei gleicher Leistung. Geringere übertarifliche Zulagen bei gleicher Leistung und gleicher Funktion.
- ▶ **Mittelbare Benachteiligung:** Vermeintlich neutrale Vorschriften oder Kriterien benachteiligen Beschäftigte wegen ihres Geschlechts gegenüber anderen Beschäftigten.
Beispiel: Teilzeitbeschäftigte werden bei Zulagen nicht berücksichtigt



GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT

Was heißt gleiche und gleichwertige Arbeit?

- ▶ **Gleiche Arbeit:** Identische und gleichartige Tätigkeit.
- ▶ **Gleichwertige Arbeit:** vergleichbare Anforderungen an die Tätigkeit.
- ▶ Nicht vergleichbar im Hinblick auf Entgeltunterschiede sind zum Beispiel Beschäftigte und Außertarifliche Arbeitnehmer*innen.



DISKRIMINIERUNGSFREIES ENTGELTSYSTEM

So muss laut EntgTranspG ein Entgeltsystem aufgebaut sein, das diskriminierungsfrei ist

- ▶ Das Entgeltsystem (beispielsweise der Tarifvertrag) darf keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beinhalten. Deshalb:
 - ▶ Müssen dieselben Kriterien für Männer und Frauen gelten
 - ▶ Muss die Art der Tätigkeit objektiv bewertet werden
 - ▶ Sind die Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei zu gewichten
 - ▶ Muss das Entgeltsystem insgesamt durchschaubar sein.
- ▶ **Die ERA Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie sind diskriminierungsfrei. Sie entsprechen diesen Kriterien.**



DURCHSCHNITT UND MEDIAN

Berechnungsmethode der Vergleichsentgelte

Der Median ist nicht der Durchschnitt, sondern der Wert, der an mittlerer Stelle steht, wenn man die Werte der Größe nach sortiert. Liegen bei einer geraden Anzahl von Werten zwei Werte „in der Mitte“, werden diese summiert und durch 2 geteilt, um den Median zu bestimmen.

Fiktives Beispiel: Entgelt der sieben Vergleichspersonen:

2500 €

2400 €

2200 €

1900 € < Median

1800 €

1700 €

1600 €

Median: 1900 €, Durchschnitt 2014 €.

FÜR DIE NÄCHSTE GEHALTSVERHANDLUNG



Faires Entgelt für Frauen.

ENTGELTLÜCKE 2016



MÄNNER



FRAUEN



**VIELEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT**

IG METALL Vorstand
FB Zielgruppen und Gleichstellung
Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik

Pia Bräuning
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

Tel 0170 3333732
pia.braeuning@igmetall.de