

Entgelttransparenzgesetz

Überblick zu Zielen und Regelungsinhalten

5. Juli 2017

Am 6. Juli 2017 tritt das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) in Kraft. Es folgt ein summarischer Überblick zu Zielen und Regelungsinhalten des neuen Gesetzes.

Was regelt das Entgelttransparenzgesetz?

Das Entgelttransparenzgesetz soll die Transparenz von Entgeltregelungen und geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen fördern. Dazu führt das Gesetz

- einen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten (§§ 10 ff.),
- eine Aufforderung zur freiwilligen Durchführung von Prüfverfahren hinsichtlich der Entgeltgleichheit in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (§§ 17 ff.) und
- eine Berichtspflicht für lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (§§ 21 f.) ein.

Wann können die Ansprüche erstmalig geltend gemacht werden?

Den Auskunftsanspruch können Beschäftigte nach unserer Auffassung frühestens sechs Kalendermonate nach Inkrafttreten am 1. Februar 2018 geltend machen. Nach anderer Ansicht, die auf Zeitmonate abstellt, könnte der Anspruch bereits ab 6. Januar 2018 wirksam geltend gemacht werden. Der Bericht zur Entgeltgleichheit ist von den nach §§ 264, 289 HGB lageberichtspflichtigen Unternehmen erstmals im Jahr 2018 für das Jahr 2016 zu erstellen.

Verfolgt das Gesetz eine automatische Entgelterhöhung bei Unterschreiten des Vergleichsentgelts?

Das Entgelttransparenzgesetz sieht selbst keinen Anspruch auf höheres Entgelt vor. Ziel des Gesetzes ist weder eine automatische Entgelterhöhung noch ist eine Offenlegung aller Gehälter beabsichtigt. Das Gesetz verbietet nicht die ungleiche Bezahlung sondern die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts (§ 3 Abs. 1).

Eine Diskriminierung kann bei unterschiedlicher Vergütung nur vorliegen, sofern die ungleiche Bezahlung auf das Geschlecht zurückzuführen und nicht gerechtfertigt ist.

Welche Auskünfte muss der Arbeitgeber erteilen?

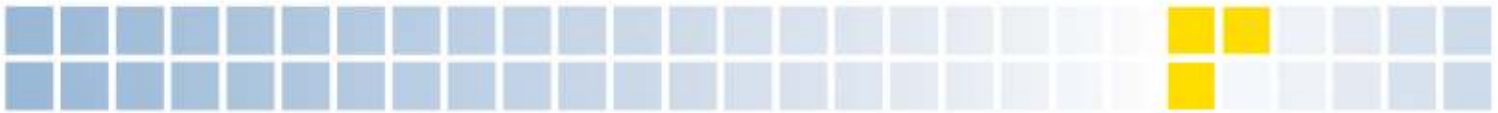
Mitteilungspflichtig sind (je nach konkretem Auskunftsersuchen)

- die Angaben zu den Kriterien der Entgeltfindung des Entgelts des Anfragenden,
- die Angaben zu den Kriterien der Entgeltfindung des Vergleichsentgelts und
- der Median des Vergleichsentgelts.

Der Arbeitgeber muss einen Entgeltunterschied im Rahmen des Auskunftsverlangens nicht begründen. Es obliegt seiner Entscheidung, ob und in welchem Umfang er Angaben zur Rechtfertigung macht, um Unterschiede zu erläutern.

Fallen Zeitarbeitnehmer in den Geltungsbereich des Gesetzes?

Nein, Zeitarbeitnehmer haben im Verhältnis zu dem Einsatzunternehmen keinen Anspruch auf Auskunft zum Entgelt. Zeitarbeit-



nehmer werden außerdem bei der Schwellenwertberechnung nicht mitgezählt. Das Gesetz stellt – anders als das AGG – den Arbeitgeber des Einsatzbetriebes dem Zeitarbeitsarbeitgeber nicht gleich.

Wer erteilt die Auskunft?

Abhängig von der betrieblichen Festlegung können der Betriebsrat, der Arbeitgeber und ggf. auch die Vertreter der Tarifvertragsparteien die Auskunft erteilen. Die Beschäftigten sind in allgemein zugänglicher Weise darüber zu informieren, wer die Auskunft erteilt (§§ 13, 14, 15).

In welchen Fällen ist die Auskunft nicht zu erteilen?

Die Auskunft darf zum Beispiel aus Datenschutzgründen nicht erteilt werden, wenn Personen individualisierbar sind. Das ist insbesondere hinsichtlich des Vergleichsentgelts der Fall, wenn die Vergleichsgruppe weniger als sechs Personen des anderen Geschlechts umfasst (§ 12 Abs. 3).

Die Auskunftspflicht umfasst ferner nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewendet werden. Entgelte in Gemeinschaftsbetrieben sind demnach nicht vergleichbar (§ 12 Abs. 2).

Ebenso erhält der auskunftersuchende Beschäftigte keine Auskunft zu Entgelten anderer Beschäftigungsgruppen, zum Beispiel erhält der Heimarbeiter keine Auskunft zum Entgelt eines Arbeitnehmers (§ 12 Abs. 2).

Welche Erleichterungen sieht das Gesetz für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber vor?

Es gilt eine Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen (§ 4 Abs. 5). Erleichterungen für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber finden sich an verschiedenen Stellen des Gesetzes.

Zum Beispiel entfällt die umfassende Erläuterungspflicht zur Entgeltfindung durch einfachen Verweis auf die tarifliche Regelung und das Benennen der Möglichkeit der Einsehbarkeit. Die Angabe zum Vergleichsentgelt

bezieht sich auf die Beschäftigten der gleichen Entgeltgruppe und nicht auf alle vergleichbaren Beschäftigten (§ 11). Außerdem umfasst die Auskunftspflicht tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber weder die Angabe zur geschlechtsspezifischen Verteilung noch die Begründung bei abweichender Vergleichstätigkeit. Für sie gilt weder eine Frist zur Auskunftserteilung noch die Beweislastumkehr bei Nichterteilung (§ 15).

Wer ist tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes?

Tarifgebundener Arbeitgeber ist, wer einen Entgelttarifvertrag oder Entgelttarifvertrag aufgrund des § 3 Abs. 1 TVG, einen Entgelttarifvertrag aufgrund der Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 TVG oder Entgeltregelungen aufgrund bindender Festsetzungen nach § 19 Abs. 3 HAG anwendet.

Erfasst werden jegliche Art von Tarifverträgen; sowohl Verbandstarifverträge (Flächentarifverträge, firmenbezogene Verbandstarifverträge) als auch Haustarifverträge.

Als tarifyanwendender Arbeitgeber gilt, wer tarifliche Regelungen zum Entgelt durch

- schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten,
- verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen hat und
- dem Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifvertrages unterfällt (§ 5).

Damit wird das Erfordernis etabliert, den Tarifvertrag in Bezug auf das Entgelt nicht nur in Teilen und für alle Beschäftigten zu übernehmen. Weiterhin soll sichergestellt werden, dass den Beschäftigten das regional Übliche gezahlt wird.

Besteht eine Pflicht zur Durchführung der Prüfverfahren?

Die Durchführung der Prüfverfahren ist freiwillig. Entscheidet sich der Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes für eine offizielle Überprüfung seiner Entgeltregelungen, sind zwingend die Vorgaben des Gesetzes zur Durch-



führung einzuhalten (§ 18). Unter anderem sind der Betriebsrat über die Planung und die Beschäftigten über das Ergebnis des Prüfverfahrens zu informieren.

Was sollten Arbeitgeber jetzt tun?

Arbeitgeber sollten den Übergangszeitraum nutzen, um insbesondere folgende vorbereitenden Maßnahmen zu treffen:

- Klären der internen Verantwortlichkeiten zur Auskunftserteilung,
- Vorbereitung der nach dem Gesetz vorgesehenen Erklärungen zum Verfahren gegenüber Betriebsrat, Tarifvertragsparteien und Belegschaft,
- Erstellen einer vollständigen und aktualisierten Liste der verschiedenen Entgeltbestandteile,
- Bei Berichtspflicht: Identifizierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit.
- Meinungsbildung, ob und ggf. wie Prüfverfahren eingeführt werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1203

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T + 49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.