



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

**ÜBER GELD
SPRICHT MAN!**
#ENTGELTTRANSPARENZ



Das Entgelttransparenzgesetz

Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für
Betriebs- und Personalräte

Inhalt

I. Warum ein Entgelttransparenzgesetz und was regelt es?	4
Die Instrumente des Entgelttransparenzgesetzes	7
II. Was ist das Entgeltgleichheitsgebot?.....	8
III. Was ist Entgeltbenachteiligung?.....	9
IV. Was ist Entgelt?.....	14
V. Welche Arbeit ist „gleich“ und „gleichwertig“?.....	16
VI. 10 Mythen zum Entgeltgleichheitsgebot.....	19
VII. Aufgaben der Arbeitgeber und Betriebsräte	24
1. Aufgaben der Arbeitgeber	24
2. Aufgaben und Rechte der Betriebsräte	25
VIII. Der Auskunftsanspruch	28
1. Grundsätzliches zum Auskunftsanspruch	28
2. Wann ist ein Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifanwendend?	30
3. Verfahren in tarifgebundenen und tarifanwendenden Betrieben nach § 14 EntgTranspG	34
4. Verfahren in nicht tarifgebundenen und nicht tarif- anwendenden Betrieben nach § 15 EntgTranspG	51
5. Auskunftsanspruch von Beschäftigten im öffentlichen Dienst	57

IX. Das betriebliche Prüfverfahren..... 58

1. Das Prüfverfahren..... 58

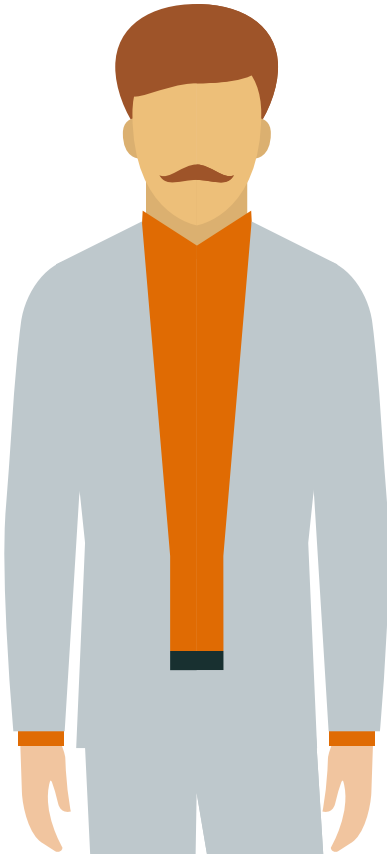
2. Stimmen aus der Praxis 63

X. Die Berichtspflicht..... 67

1. Welche Informationen müssen Arbeitgeber darstellen?67

2. Wie oft ist der Bericht zu erstellen und wo ist er zu
veröffentlichen? 68

3. Wann ist der Bericht erstmals zu erstellen? 69



I.

Warum ein Entgelttransparenzgesetz und was regelt es?

Das Gesetz will die Transparenz von Entgeltstrukturen verbessern und so das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit in der Praxis sicherstellen.

Hilfreich ist das besonders für Arbeitgeber:¹ Sie sind bereits seit mehr als 60 Jahren rechtlich verpflichtet, den Beschäftigten ein benachteiligungsfreies Entgelt zu zahlen; eine unmittelbar wegen des Geschlechts unterscheidende Entgeltregelung oder eine mittelbar nur ein Geschlecht benachteiligende Entgeltregelung sind verboten. Einzelvertragliche oder kollektivrechtliche Bestimmungen, die dagegen verstoßen, sind unwirksam.²

Die rechtlichen Grundlagen sind auf mehrere Rechtsquellen und Gesetze verteilt – im europäischen Primär- und Sekundärrecht, im Grundgesetz (GG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Zudem hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in mehreren Entscheidungen seit 1976 die Auslegung der Rechtssätze konkretisiert. Das Entgelttransparenzgesetz – kurz: EntgTranspG – verschafft Arbeitgebern und Beschäftigten Rechtsklarheit und Rechtssicherheit in Bezug auf die Regelungen zu Entgelt und Geschlecht, insbesondere zu zentralen Definitionen und Begriffen.

¹ Private und öffentliche Arbeitgeber und auch Dienstherrn zählen zu Arbeitgebern im Sinne des Gesetzes.

² § 8 Abs. 1 EntgTranspG, § 7 Abs. 2 AGG, § 134 BGB.

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern immer noch rund 21 Prozent.³ Dahinter stehen strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede. Zu unterschiedlichen durchschnittlichen Entgelten von Frauen und Männern führen insbesondere eine geschlechterspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeit sowie die traditionell schlechtere Bezahlung typischer Frauenberufe. Zudem vergrößert sich die Entgeltlücke im Lebensverlauf, die Folge sind entsprechende Armutsrisiken im Alter.

Zusammengefasst handelt es sich bei den Strukturen um Rollenstereotype und Verhaltensmuster, strukturelle Hemmnisse und falsche Anreize sowie unterschiedliche Aufstiegschancen von Frauen und Männern, die negativ wirken und gerade auch mit der Bewertung bestimmter beruflicher Tätigkeiten zusammenhängen können.

Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied immer noch rund sechs Prozent.⁴ Auch wenn dies nicht mit Entgeltbenachteiligung in gleicher Höhe gleichzusetzen ist, handelt es sich doch um ein klares Indiz für das Bestehen von zumeist mittelbarer Entgeltbenachteiligung. Das Gebot, Frauen und Männern gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zahlen, ist in der Praxis noch nicht verwirklicht. Die vielfältigen Ursachen für die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in Deutschland erfordern eine breite Strategie. Auf Initiative der Bundesregierung hat der Bundestag in den letzten Jahren verschiedene gesetzliche Regelungen verabschiedet, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu fördern, z. B.:

- | Finanzierung des Ausbaus der Kinderbetreuung
- | Einführung des ElterngeldPlus

³ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 14.03.2017, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html.

⁴ Ebd.

- | Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (begünstigt vor allem weibliche Beschäftigte im Niedriglohnbereich, wo sie etwa zwei Drittel der Beschäftigten stellen)
- | Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz wird eine weitere Ursache der Entgeltlücke in den Blick genommen: fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozessen.⁵

Transparenz hilft, Entgeltunterschiede zu beseitigen, und öffnet zudem den Blick für die Stellschrauben zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Betrieb und Unternehmen.

Beim Entgelttransparenzgesetz geht es also nicht um die „Offenlegung aller Gehälter“, sondern um Bewusstsein für die Inhalte von Entgeltregelungen, Entgeltstrukturen und für die Entgeltpraxis:

- | Entgelttransparenz unter Wahrung des Datenschutzes verschafft Arbeitgebern und Beschäftigten Rechtsklarheit und Rechtssicherheit.
- | Entgelttransparenz schafft Vertrauen bei den Beschäftigten, erhöht die Mitarbeiterbindung, stärkt den Betriebsfrieden und senkt die Personalfluktuation.
- | Entgelttransparenz fördert eine effiziente Allokation von Ressourcen und schafft damit betriebswirtschaftliche Vorteile.
- | Entgelttransparenz ist die Voraussetzung für Aufdeckung und Beseitigung potenzieller Entgeltbenachteiligung. „In der Tat erzielen Unternehmen, die niemanden benachteiligen, tendenziell ein höheres Grenzprodukt der Arbeit und sind produktiver.“⁶

⁵ So auch die Empfehlung der EU-Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch mehr Transparenz, ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112.

⁶ EAVA 4/2013, S. 21, http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Toolkit/Bewertung_des_eur_Mehrwerts.pdf.

Welche Instrumente sieht das Entgelttransparenzgesetz vor?

Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden insgesamt drei neue Instrumente eingeführt:

- | Auskunftsanspruch
- | Betriebliche Prüfverfahren
- | Berichtspflichten

Übersicht: Auf welcher Ebene finden die Instrumente des Gesetzes Anwendung?

Instrument	Ebene
Auskunftsanspruch	Betrieb: Beschäftigte eines Betriebes mit mehr als 200 Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber
Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit	grundsätzlich: Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten Beschränkung auf einzelne Betriebe und Beschäftigungsgruppen möglich
Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit	Lageberichtspflichtige Unternehmen nach HGB (Kapitalgesellschaften) mit mehr als 500 Beschäftigten

II.

Was ist das Entgeltgleichheitsgebot?

Das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit – kurz: das Entgeltgleichheitsgebot – ist ein wesentlicher Ausfluss der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Der Staat ist nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG verpflichtet, die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Dazu zählt auch die Förderung und Durchsetzung der Lohngerechtigkeit für Frauen und Männer: Niemand darf bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Bezug auf das Entgelt wegen seines Geschlechts unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden.

Das Entgeltgleichheitsgebot ist seit mehr als 60 Jahren auch fest im Europarecht verankert. Es verpflichtet jeden Mitgliedstaat der Europäischen Union, gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.⁷

Das AGG verbietet bereits Entgeltbenachteiligungen wegen verschiedener geschützter Merkmale wie Herkunft oder Geschlecht, vgl. § 1 AGG. Das Entgelttransparenzgesetz verbietet ausdrücklich Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts und schreibt zudem das Entgeltgleichheitsgebot fest.⁸ Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Entgeltgleichheitsgebot und das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts verstoßen, sind unwirksam.⁹

⁷ Artikel 157 Abs. 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), konkretisiert durch die Richtlinie 2006/54/EG.

⁸ §§ 3, 7 EntgTranspG.

⁹ § 8 Abs. 1 EntgTranspG.

III.

Was ist Entgeltbenachteiligung?

Zu unterscheiden sind unmittelbare und mittelbare Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts.¹⁰

Unmittelbar, § 3 Abs. 2 EntgTranspG

Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen ihres Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält als eine Person des jeweils anderen Geschlechts. Eine unmittelbare Benachteiligung knüpft direkt an das Geschlecht an und liegt etwa vor, wenn Frauen, nur weil sie Frauen sind, einen geringeren Stundenlohn erhalten als Männer für die gleiche Tätigkeit. Das Verbot erfasst jeden Entgeltbestandteil und jede Entgeltbedingung für sich.

Eine unmittelbare Benachteiligung ist auch dann gegeben, wenn einer Frau wegen einer Schwangerschaft oder wegen Mutterschaft ein geringeres Entgelt gezahlt wird.

Es spielt keine Rolle, ob die Entgeltregelungen kollektivrechtlich oder individuell festgelegt sind. Privatrechtliche Arbeitsverträge und öffentlich-rechtliche Dienstverträge unterliegen ebenso dem Entgeltgleichheitsgebot wie Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen. Die gesetzliche Anordnung, für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt zu gewähren, ist eine legitime Einschränkung der Vertragsfreiheit und der grundrechtlich geschützten

¹⁰ Vgl. § 3 EntgTranspG.

Tarifautonomie. Das Verbot umfasst auch die Tarifvereinbarungen und betrieblichen Regelungen im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder.

Für eine mögliche Rechtfertigung unmittelbarer Benachteiligung verweist das EntgTranspG¹¹ auf das AGG.¹²

Mittelbar, § 3 Abs. 3 EntgTranspG

Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber Personen des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können. Bei der mittelbaren Benachteiligung knüpft etwa eine Entgeltregelung oder ein Arbeitsbewertungsverfahren nicht direkt an das Geschlecht an, im Ergebnis ist jedoch ein Geschlecht – in der Praxis häufig Frauen – stärker nachteilig betroffen.

Beispiel: Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts kann vorliegen, wenn Beschäftigte, die in Teilzeit erwerbstätig sind, bei bestimmten Entgeltbestandteilen ohne sachlichen Grund gar nicht berücksichtigt werden. Da weit überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt sind, z. B. weil sie wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten weniger arbeiten, trifft eine solche Entgeltregelung Frauen mittelbar in besonderer Weise nachteilig.

Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts liegt nicht vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur

¹¹ § 3 Abs. 4 EntgTranspG.

¹² §§ 5 und 8 AGG.

Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Kann der Arbeitgeber die ungleiche Bezahlung also rechtfertigen, ist eine unterschiedliche Bezahlung erlaubt.

§ 3 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG bestimmt, dass insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen können, sofern der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt wurde.

Ob eine Rechtfertigung gelingt, ist eine Frage des Einzelfalles. Dem Grundsatz nach hat der EuGH folgende Fälle als gerechtfertigt angesehen:

- | ein unterschiedliches Entgelt für nur eine von zwei gleichwertigen Tätigkeiten als Anreiz für eine Beschäftigung in Zeiten des Fachkräftemangels¹³
- | die Verwendung von Kriterien wie Dienstalter, Leistung oder Arbeitsergebnis, wenn es sich um objektive, auf die Arbeit bezogene Kriterien handelt, die nichts mit einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung zu tun haben
- | die Honorierung von Berufserfahrung, wenn die Berufserfahrung die Beschäftigten befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten. Danach kann z.B. die Verwendung von Erfahrungsstufen zulässig sein.

Diskriminierungsfreie Entgeltsysteme

Das Entgelttransparenzgesetz regelt zudem, welche Kriterien Arbeitsbewertungsverfahren bzw. Entgeltsysteme erfüllen müssen, damit diese dem Entgeltgleichheitsgebot entsprechen.¹⁴ Als Entgeltsysteme gelten hierbei alle Systeme, die in irgendeiner Form das Entgelt der Beschäftigten bei einem Arbeitgeber bestimmen oder beeinflussen. Dazu zählen also alle betrieblichen oder kollektivrechtlichen Bewertungs-, Einstufungs- oder sonstigen Entgeltsysteme.

¹³ EuGH, Urteil vom 27.10.1993, Rs. C-127/92, Slg. 1993 I-5566 Rn. 24 ff., Enderby.

¹⁴ § 4 Abs. 3 EntgTranspG.

Ein Entgeltsystem muss so funktionieren, dass Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen sind. Dies gilt für das Entgeltsystem als Ganzes, aber auch im Hinblick auf jeden einzelnen Entgeltbestandteil. Die separate Prüfung der Entgeltbestandteile ist gängige Rechtspraxis und wird vom EuGH seit längerem gefordert.¹⁵

Die wichtigsten Vorgaben, um ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem zu gewährleisten, führt § 4 Abs. 4 Satz 2 Nrn. 1 bis 4 EntgTranspG auf.

Ein Entgeltsystem muss danach

1. „die Art der zu verrichtenden Tätigkeiten objektiv berücksichtigen“

D.h. die verwendeten Differenzkriterien müssen die Art der zu verrichtenden Arbeit richtig und vollständig widerspiegeln. Nur eine vollständige Beschreibung aller relevanten Tätigkeitsaspekte stellt eine richtige Bewertung sicher. Werden diese relevanten Teilaspekte nicht erfasst, kann dies eine Entgeltungleichbehandlung bedeuten, wenn die unvollständige Bewertung Tätigkeiten betrifft, die mehrheitlich Frauen (oder auch mehrheitlich Männer) ausüben.

2. „auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen“

Die verwendeten Differenzierungskriterien müssen für weibliche und männliche Beschäftigte auf gemeinsamen Kriterien beruhen: Sogenannte „frauentypische Tätigkeiten“ müssen nach denselben Kriterien bewertet werden wie sogenannte „männertypische Tätigkeiten“. Kriterien, die sich allein auf Werte stützen, die an die Beschäftigten eines Geschlechts angepasst sind, bringen die Gefahr einer Diskriminierung mit sich.¹⁶

¹⁵ EuGH, Urteil vom 17.5.1990, Rs. C-262/88, Slg. 1990 I-1944, Barber.

¹⁶ EuGH, Urteil vom 1.7.1986, Rs. 237/85, Slg. 1986 S. 2110 Rn. 23, Rummler.

3. „die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten“

Ein Entgeltsystem muss die einzelnen Differenzierungskriterien zudem diskriminierungsfrei gewichten. Das heißt, es darf z. B. die körperliche Beanspruchung durch eine Tätigkeit nicht unzulässig hoch bewerten, wenn zugleich die psychische Beanspruchung einer gleichwertigen Tätigkeit gering oder gar nicht bewertet wird.

4. „insgesamt durchschaubar sein“

So kann ein betriebliches Entgeltsystem mittelbar diskriminierend sein, wenn Beschäftigte nicht wissen, welche Kriterien im Hinblick auf einzelne Entgeltbestandteile auf sie angewandt werden und wie dies geschieht.¹⁷

¹⁷ Dazu EuGH, Urteil vom 17.10.1989, Rs. 109/88, Slg. 1989 S. 3220, Rn. 20, Danfoss: Es obliegt dann dem Arbeitgeber der Nachweis darüber, dass die Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern eine weibliche Beschäftigte auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmenden belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist als das der männlichen Arbeitnehmer.

IV.

Was ist Entgelt?

Der Begriff „Entgelt“ kommt sprachlich nicht von Geld, sondern vom Verb „entgelten“. In Deutschland sind die Begriffe „Lohn“, „Vergütung“ oder „Gehalt“ gebräuchlicher.

Unter „Entgelt“ sind im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes (§ 5 Abs. 1 EntgTranspG) alle Geld- und Sachleistungen zu verstehen, die der Arbeitgeber den Beschäftigten unmittelbar oder auch mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses zahlt.¹⁸ Es handelt sich um einen weiten Entgeltbegriff. Dazu zählen alle gegenwärtigen oder künftigen Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Grund des Dienstverhältnisses gewährt, unabhängig davon, ob sie auf Grund eines Arbeitsvertrags, kraft einer Rechtsvorschrift oder freiwillig erbracht werden.¹⁹ Somit ist es unerheblich, aus welchem Grund der Arbeitgeber die Leistung gewährt, sofern er diese wenigstens mittelbar im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis erbringt.²⁰ Betriebliche Systeme der sozialen Sicherung fallen unter den Entgeltbegriff, die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherung hingegen nicht.

¹⁸ Die Entgeltdefinition geht auf Art. 157 Abs. 2 AEUV zurück. Dazu z. B. EuGH, Urteil vom 30.3.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000 I-2206, Rn. 39, Jämo.

¹⁹ EuGH, Urteil vom 21.10.1999, Rs. C-333/97, Slg. 1999, I-7243, Rn. 19, Lewen.

²⁰ EuGH, Urteil vom 21.10.1999, Rs. C-333/97, Slg. 1999, I-7243, Rn. 20, Lewen; EuGH, Urteil vom 30.3.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000 I-2206, Rn. 39, Jämo.

Neben den beschriebenen Leistungen und Sonderzahlungen können also auch Sachleistungen unter das Entgelt fallen, wie etwa ein Dienstwagen. Nicht bei jeder Sachleistung muss es sich jedoch um eine „geldwerte“ Sachleistung handeln.²¹

Für die Praxis können die Vorgaben zur Entgeltbescheinigung in der Gewerbeordnung eine Orientierung bieten, was unter den Entgeltbegriff fällt (§ 108 GewO). Danach muss der Arbeitgeber jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung erstellen. Diese sieht auch Angaben über die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts vor, so insbesondere Angaben über Art und Höhe von Zuschlägen, Zulagen sowie sonstiger Vergütungen.²²

Nähere Informationen sowie Fallbeispiele für die Entgeltbescheinigungen sind auf der Website des Bundesarbeitsministeriums abrufbar.²³

➤ www.bmas.de

²¹ Dass bestimmte Arbeitsbedingungen finanzielle Auswirkungen haben können, ist noch kein hinreichender Grund dafür, dass es sich um „Entgelt“ handelt, vgl. EuGH, Urteil vom 30.3.2000, Rs. C-236/98, Slg. 2000 I-2206, Rn. 59, Jämo; EuGH, Urteil vom 19.03.2002, Rs. C-476/99, Slg. 2002, I-2891, Rn. 28, Lommers; BAG, Urteil vom 14.08.2007, 9 AZR 943/06, juris Rn. 16.

²² § 108 Abs. 1 GewO.

²³ <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/kommentierung-zur-entgeltbescheinigung.html>. Zu der Verordnung gibt es zudem eine Kommentierung der AWV (Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V.) unter Beteiligung des BMAS und des BMFSFJ.

V.

Welche Arbeit ist „gleich“ und „gleichwertig“?

Frauen und Männer müssen gleich entlohnt werden, wenn sie eine gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ausüben. Wann dies der Fall ist, legt § 4 Abs. 1 und 2 EntgTranspG fest.

Gleiche Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz identische oder gleichartige Tätigkeiten ausführen. Das heißt, die Beschäftigten müssen sich bei Bedarf gegenseitig ersetzen können.

Beispiel: Kfz-Mechanikerinnen und Kfz-Mechaniker können sich innerhalb eines Betriebs in der Regel gegenseitig ersetzen. Also üben sie die gleiche Tätigkeit aus.

Der Rechtsbegriff der gleichwertigen Arbeit ermöglicht es, auf den ersten Blick nicht vergleichbare Tätigkeiten daraufhin zu überprüfen, ob sie von gleichem Arbeitswert sind. Mit einem solchen Vergleich lassen sich Hinweise auf strukturelle und mittelbar diskriminierende Entgeltungleichheiten erkennen, was für die wirksame Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots entscheidend ist.

Um festzustellen, ob Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit verrichten, muss geprüft werden, ob sie in einer vergleichbaren Lage sind. Ob dies der Fall ist, entscheidet sich nicht schematisch und abstrakt, sondern

anhand verschiedener objektiver Faktoren. Dabei müssen alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden. Wichtige Faktoren sind dabei regelmäßig die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen sowie die Arbeitsbedingungen.

Zur näheren Beschreibung dieser Kriterien können bei Bedarf Unterkategorien gebildet werden, etwa Qualifikation und Fertigkeiten, Verantwortung oder auch physische und psychische Belastungen.

Eine **Checkliste** zur Überprüfung könnte wie folgt aussehen:

┆ **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 auch, im Rahmen einer sozialen Tätigkeit, für andere Menschen sein. Gerade Letzteres wird häufig von Arbeitsbewertungssystemen nicht berücksichtigt.

┆ **Ausbildungsanforderungen**

- ┆ Welcher Ausbildung bedarf es für die konkrete Tätigkeit?

┆ **Arbeitsbedingungen:**

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

Die Prüfung der Gleichwertigkeit setzt immer bei den tatsächlichen, für die Tätigkeit wesentlichen Anforderungen an. Sie muss von den auszuübenden Beschäftigten und deren Leistung unabhängig erfolgen (§ 4 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG). Es bedarf einer gerechten und verhältnismäßigen Berücksichtigung und Gewichtung aller Kriterien.

Bei der Prüfung dürfen auch Quantität und Qualität der konkreten Arbeitsleistung keine Rolle spielen. Der Wert der auszuübenden Tätigkeit bestimmt sich damit nicht anhand eines Personenvergleiches, sondern anhand eines Tätigkeitenvergleiches. Daher stellen auch Persönlichkeitsmerkmale keine zulässigen Unterkategorien dar.

Wenn es allerdings um den Vergleich von Leistungsunterschieden und den zugrunde liegenden Kriterien geht, ist die Produktivität der Beschäftigten sehr wohl entscheidend. Im Rahmen der Bewertung von Leistungsunterschieden müssen jedoch die verwendeten Methoden der Leistungsbewertung ihrerseits diskriminierungsfrei sein.

Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen können im Hinblick auf entgeltbezogene Geschlechtsunterschiede nicht untereinander verglichen werden.²⁴

Beispiel: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht mit Auszubildenden vergleichbar.

²⁴ § 4 Abs. 3 EntgTranspG.

VI.

10 Mythen über das Entgeltgleichheitsgebot

1. „Die Entgeltlücke ist doch gar nicht so groß!“

Die gesamtwirtschaftliche Entgeltlücke beträgt laut Statistischem Bundesamt bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenlohn 21 Prozent. Der Unterschied bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation pro Stunde liegt bei sechs Prozent. Was nach wenig klingt, bedeutet ausgehend von den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen aber einen Abschlag von 1,42 € pro Stunde und 49,60 € pro Woche. Auf das Kalenderjahr hochgerechnet ergibt sich im Durchschnitt ein Entgeltunterschied von 2.579,20 €; je nach Bruttostundenlohn kann der Entgeltunterschied im Einzelfall aber auch deutlich größer ausfallen. Unabhängig davon, wie groß oder klein die Entgeltlücke gerechnet wird: Solange es Diskriminierung beim Entgelt gibt, steht sie der Gleichberechtigung der Geschlechter und damit der Verwirklichung von Art. 3 Abs. 2 GG entgegen.

2. „Das Entgelttransparenzgesetz geht an den wahren Ursachen für den Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern vorbei. Frauen verdienen weniger, weil sie Kinder bekommen, aus dem Erwerbsleben ausscheiden und häufiger in Teilzeit arbeiten.“

Richtig ist: Frauen steigen öfter und länger aus der Erwerbsarbeit aus, arbeiten öfter in Teilzeit oder in sozialen Dienstleistungsberufen und sind seltener in Führungspositionen vertreten als Männer. Diese Unterschiede erklären die Entgeltunterschiede zum Teil, stellen aber zugleich Risikofaktoren für eine Entgeltdiskriminierung dar. Umso wichtiger sind gesetzliche Transparenzregelungen. Transparenz in Entgeltstrukturen kann einerseits diese Risikofaktoren

aufdecken, andererseits aber auch widerlegen, dass es sich um Entgeltdiskriminierung handelt. Das Gesetz nimmt nicht für sich in Anspruch, den Gender Pay Gap allein beseitigen zu können. Es steht vielmehr in einer Reihe mit vielen Initiativen, die dieses Ziel verfolgen.

3. „Wieder ein Gesetz, das vor allem für Frauen gemacht wird und das Männern nicht zugutekommt.“

Das Entgelttransparenzgesetz gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Frauen verdienen aber ausweislich des statistischen Befunds durchschnittlich weniger als Männer. Das hat zur Folge, dass Frauen auch mehr von Initiativen zur Förderung der Lohngerechtigkeit profitieren. Transparente Entgeltstrukturen nützen aber auch Männern: Sie tragen zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei, sorgen für ein positives Betriebsklima und für Betriebsfrieden. Denn die Beschäftigten merken, dass ihr Arbeitgeber an einer fairen und transparenten Entgeltfindung interessiert ist. Transparenz nach innen ist damit zugleich eine personalwirtschaftliche Strategie zur Bindung von Fachkräften und zur Bewältigung demografischer Herausforderungen im Unternehmen.

4. „Mit dem Auskunftsanspruch kann meine Kollegin erfragen, wie viel ich verdiene.“

Nein, das Vergleichsentgelt bezieht sich nicht auf eine konkrete Person. Die Angabe des Vergleichsentgelts erfolgt vielmehr als Median-Entgelt in einer Vergleichsgruppe aus mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts. Ein Rückschluss auf das Entgelt einzelner Kollegen bzw. Kolleginnen ist damit nicht möglich. Bei weniger als sechs Beschäftigten bezieht sich die Auskunft nur auf die Angabe der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, beispielsweise also auf die Kriterien, nach denen eine Erschwerniszulage gewährt wird. Eine Neiddebatte kann durch den Auskunftsanspruch also nicht ausgelöst werden.

5. „Die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren ist bürokratisch und kostspielig.“

Nein, das stimmt so nicht. Richtig ist: Um „erwiesene Entgelt-diskriminierung zu beseitigen“, wie es das Gesetz fordert, muss im Unternehmen Kenntnis über die Entlohnungsstruktur bestehen. Mit einem Prüfverfahren können Entgeltregelungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft werden. Unternehmen mit einem Stellenbewertungssystem – wovon bei größeren Unternehmen ausgegangen werden kann – haben es leichter, weil die benötigten Informationen bereits vorliegen. Vom Einsatz einer IT-gestützten Personalsoftware zur Entlohnungsabwicklung (SAP oder Datev etc.) ist ebenfalls auszugehen. Zudem unterstützt das BMFSFJ das Entgelttransparenzgesetz für mehr Lohngerechtigkeit durch vielfältige Begleitmaterialien (z. B. Website, Broschüren, Quickcheck). Speziell für die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren wird das BMFSFJ ein Musterverfahren „Monitor Entgelttransparenz“ bereitstellen, das Unternehmen kostenlos herunterladen und bei sich anwenden können. Das Musterverfahren ist so programmiert, dass es den rechtlichen Anforderungen an das Entgeltgleichheitsgebot genügt.

Ausführliche Informationen finden Sie unter: www.bmfsfj.de.

6. „Das Leistungsprinzip wird außer Kraft gesetzt, wenn alle den gleichen Lohn bekommen sollen.“

Nein, das Leistungsprinzip wird durch das Entgelttransparenzgesetz nicht angetastet. Unterschiedliche Entlohnung aufgrund unterschiedlicher Leistung ist weiterhin zulässig und auch gewollt. Entscheidend sind allein die der Leistungsvergütung zugrunde liegenden Bewertungskriterien. Diese müssen diskriminierungsfrei sein, für weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen gelten und von beiden Geschlechtern erfüllbar sein.

7. „Was gleichwertige Arbeit ist, kann niemand sagen.“

Diese Aussage widerspricht der täglichen Praxis. Wenn Tarifvertragsparteien oder Arbeitgeber – unter Beteiligung des Betriebsrats – zwei Tätigkeiten einer Entgeltgruppe zuordnen, sprechen sie sich implizit für die Gleichwertigkeit dieser Tätigkeiten aus. Für diese Ein- und Zuordnung von Tätigkeiten zu einem Entgeltsystem finden in der Praxis auch die Ausbildung, die Anforderungen an die Arbeit und die Art der Tätigkeiten sowie die Arbeitsbedingungen Berücksichtigung. Dabei handelt es sich um die Kriterien, die auch bei der Frage der Gleichwertigkeit im Rahmen des Entgeltgleichheitsgebotes zu beachten sind (siehe § 4 Abs. 1 EntgTranspG).

8. „Man muss Mathematiker sein, um den Median berechnen zu können. Die Angabe eines Durchschnitts wäre viel hilfreicher gewesen.“

In der Tat gilt der Median in der Statistik als der aussagekräftigere Durchschnitt im Vergleich zum „normalen“ Durchschnitt. Insbesondere wenn die Entgelte in einer Gruppe Beschäftigter weit auseinander liegen, weil einige wenige Beschäftigte sehr viel oder sehr wenig verdienen, verzerren sie den Durchschnitt. In solchen Fällen zeichnet der Median ein realistischeres Bild, weil er unempfindlich gegenüber Extremwerten ist. Wenn hingegen die Verteilung symmetrisch ist, liegen Median und Durchschnitt auf einem ähnlichen Niveau. Um den Median zu berechnen, müssen lediglich alle Entgelte der Größe nach geordnet werden. Der Wert in der Mitte ist der Median (siehe S.49/50: Berechnung der Mediane des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts und der Entgeltbestandteile).

9. „Wenn eine Benachteiligung vorliegt, habe ich Anspruch auf den Median, den der Arbeitgeber angegeben hat.“

Das ist falsch. Der Median gibt lediglich einen Hinweis darauf, wie das Gehalt einer oder eines Beschäftigten im Verhältnis zu der Vergleichsgruppe einzuordnen ist. Damit ist noch keine Entgelt-diskriminierung belegt. Allerdings kann sich aus dem Zusammen-

spiel der Informationen aus dem Auskunftsanspruch und dem Medianwert ein Hinweis auf eine Entgeltbenachteiligung ergeben. Wenn sich diese bestätigt, hat die oder der Beschäftigte nach den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen einen Anspruch auf die vorenthaltene Leistung, also auf das Entgelt der nicht benachteiligten Beschäftigten, nicht aber auf den Medianwert.

10. „Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung ist längst verboten. Außerdem sind Tarifverträge geschlechtsneutral und diskriminieren nicht.“

In Betrieben mit Tarifbindung ist die statistische Lohnlücke tatsächlich geringer als in Betrieben ohne Tarifbindung. Deshalb sieht das Entgelttransparenzgesetz für tarifgebundene Arbeitgeber und solche, die einen Entgelttarifvertrag verbindlich und inhaltsgleich anwenden, auch Vereinfachungen vor. Nichtsdestotrotz sind auch Tarifverträge erwiesenermaßen nicht per se frei von Diskriminierungspotenzialen. Hier kommt es z. B. darauf an, wie die Regelungen in den einzelnen Betrieben umgesetzt werden. Insbesondere unbestimmte Rechtsbegriffe („überwiegend mittelschwere Arbeit“) eröffnen Diskriminierungspotenziale gerade gegen Frauen (Was ist „überwiegend“? Was ist „mittelschwer“?).

VII.

Aufgaben der Arbeitgeber und Betriebsräte

1. Aufgaben der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber als Vertragspartei der Beschäftigten schuldet aus dem Arbeitsvertrag im Austausch für die Arbeitsleistung die vereinbarte oder übliche Vergütung (§§ 611a, 612 BGB). Der Arbeitgeber schuldet zugleich ein benachteiligungsfreies Entgelt. Eine unmittelbar nach dem Geschlecht oder mittelbar auf das Geschlecht zurückführbare Unterscheidung bei der Vergütung ist unzulässig – sowohl nach dem AGG als auch nach dem EntgTranspG. Der Arbeitgeber muss zudem die Entgeltgleichheit im Betrieb und Unternehmen durchsetzen und die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt schützen.²⁵ Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Der Arbeitgeber ist mithin aufgefordert, das Entgeltgleichheitsgebot schon präventiv zu fördern und nicht erst den Eintritt von Benachteiligungen abzuwarten. Dazu eignet sich insbesondere die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren, zu denen das Entgelttransparenzgesetz private Arbeitgeber auch auffordert. Betriebliche Prüfverfahren nehmen nicht die Vergütung einzelner Personen in den Blick, sondern setzen kollektiv an. Damit können betriebliche Entgeltstrukturen in ihrer Gesamtheit auf strukturelle Diskriminierungspotenziale untersucht werden – dies kommt allen Beschäftigten zugute (ausführlich zu betrieblichen Prüfverfahren siehe Kapitel IX – Das betriebliche Prüfverfahren).

²⁵ Organisationspflicht aus § 6 Abs. 2 EntgTranspG und § 12 Abs. 1 AGG.

2. Aufgaben und Rechte der Betriebsräte

a) Allgemeine Aufgaben

Der Betriebsrat hat als Vertreter der Arbeitnehmerinteressen zunächst die Aufgabe, darüber zu wachen, dass u.a. die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.²⁶ Das Entgelttransparenzgesetz macht deutlich, dass die Überwachungspflicht auch potenzielle entgeltbezogene Benachteiligungen wegen des Geschlechts umfasst. Der Betriebsrat hat auch die Aufgabe, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg.²⁷

Die allgemeinen Aufgaben²⁸ sind vom Betriebsrat im Rahmen seiner Tätigkeit stets zu berücksichtigen. Das Betriebsverfassungsgesetz – kurz BetrVG – nimmt zum Teil unmittelbar auf sie Bezug, so etwa mit der Förderung der Gleichstellung im Rahmen der Personalplanung durch den Abbau von Benachteiligungen beim Entgelt.²⁹

b) Betriebliche Mitbestimmung in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung

Zur Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit müssen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG auch das Verbot der Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts beachten. So dürfen sie etwa bei der Bildung von Entgeltgruppen nicht sogenannte typische Frauenberufe niedrigeren Entgeltgruppen zuweisen als sogenannte typische Männer-

²⁶ § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

²⁷ § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG. Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG zudem die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

²⁸ § 80 Abs. 1 BetrVG.

²⁹ Vgl. § 92 Abs. 3 BetrVG.

berufe (→ zu den Vorgaben benachteiligungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren siehe Kapitel III – Was ist Entgeltbenachteiligung?).

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestimmt der Betriebsrat über Fragen der betrieblichen Lohngestaltung mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.³⁰ Zudem hat der Betriebsrat auch mitzubestimmen über die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte.³¹ Hierzu gehören auch die Geldfaktoren.

Durch die Beteiligung des Betriebsrats sollen die Beschäftigten vor einer einseitig an den Interessen des Arbeitgebers orientierten Lohngestaltung geschützt werden. Die Einbeziehung des Betriebsrats soll neben der Wahrung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit auch zur Sicherung der Angemessenheit und Durchsichtigkeit des Lohngefüges beitragen.

Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei mitbestimmungspflichtigen Fragen der Lohngestaltung nicht zustande, so entscheidet nach § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt sodann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

c) Zustimmungsverweigerungsrecht bei falscher Ein- oder Umgruppierung

Zu beachten ist auch § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG: In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann der Betriebsrat einer Einstellung, einer Ein- und Umgruppierung sowie einer Versetzung die Zustimmung verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstoßen würde. Bei der Ein- und Umgruppierung sind neben dem AGG nunmehr auch das EntgTranspG

³⁰ Insbesondere über die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie über deren Änderung.

³¹ § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.

und hier insbesondere das darin normierte Entgeltgleichheitsgebot zu beachten. Der Betriebsrat hat also im Rahmen seines Zustimmungsverweigerungsrechts darauf hinzuwirken, dass es z. B. zu keiner diskriminierenden Eingruppierung kommt.

VIII.

Der Auskunftsanspruch

1. Grundsätzliches zum Auskunftsanspruch

Das Entgelttransparenzgesetz sieht die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruches für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten vor.

Den Auskunftsanspruch können diese Beschäftigten an den Betriebsrat oder an den Arbeitgeber richten. Arbeitgeber bzw. Betriebsrat setzen sich über eingehende Auskunftsverlangen jeweils in Kenntnis.

Anmerkung: Leitende Angestellte wenden sich mit ihrem Auskunftsersuchen immer an den Arbeitgeber (und nicht an den Sprecherausschuss).

Das EntgTranspG knüpft insoweit an die Pflicht von Arbeitgeber und Betriebsrat an, alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln und Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu unterlassen. Zugleich knüpft das EntgTranspG an den Informationsanspruch des Betriebsrats aus § 80 Abs. 2 BetrVG in Form des Einblicksrechts des Betriebsausschusses oder eines Ausschusses³² in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter an.³³

³² Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit nur der Betriebsausschuss ausdrücklich genannt.

³³ § 13 Abs. 2 EntgTranspG i.V. mit §§ 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2; 27, 28 BetrVG.

Auf Basis der bisherigen Rechtsprechung des BAG zum Einblicksrecht normiert § 13 Abs. 3 EntgTranspG, dass der Arbeitgeber dem Betriebsausschuss Einblick in die Entgeltlisten zu gewähren und diese – insbesondere nach Geschlecht – aufzuschlüsseln hat. Die Listen müssen alle Entgeltbestandteile enthalten, einschließlich übertariflicher Zulagen und solcher Zulagen, die individuell ausgehandelt oder gezahlt werden.

Schließlich sind die Entgeltlisten so aufzubereiten, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erfüllen kann.³⁴ Der Betriebsausschuss muss das erfragte Vergleichsentgelt nach § 11 Abs. 3 EntgTranspG auf Basis der aufbereiteten Entgeltlisten tatsächlich ermitteln können. Dazu benötigt er insbesondere eine auf Vollzeitäquivalente hochgerechnete und nach Gehaltshöhe sortierte Auflistung, mit der er den Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts, gegebenenfalls unter Zuhilfenahme elektronischer Hilfsmittel, berechnen kann.

Ob und in welcher Weise Arbeitgeber oder Betriebsrat das Auskunftsverlangen der Beschäftigten beantworten müssen, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifyanwendend ist. Wer als tarifgebunden oder als tarifyanwendend im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes anzusehen ist, regelt § 5 Abs. 4 und 5 EntgTranspG im Einzelnen.

³⁴ § 13 Abs. 3 S. 3 EntgTranspG.

2. Wann ist ein Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifyanwendend?

Exkurs: Was ist Tarifbindung im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes?

Begriff der Tarifbindung, § 5 Abs. 4 EntgTranspG

§ 5 Abs. 4 EntgTranspG bestimmt, dass Arbeitgeber nach den allgemeinen Vorgaben des Tarifvertragsgesetzes (TVG) dann tarifgebunden sind, wenn sie einen Entgelttarifvertrag oder einen Entgeltrahmen-tarifvertrag aufgrund von § 3 Abs. 1 TVG anwenden.

Tarifgebunden sind nach den Regelungen des TVG³⁵ die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, also Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, sowie – etwa bei einem Firmentarifvertrag – Arbeitgeber, die selbst Partei eines Tarifvertrages sind.

Darüber hinaus regelt Satz 2 des § 5 Abs. 4 EntgTranspG, dass auch folgende Arbeitgeber als tarifgebunden gelten:

- (1) Arbeitgeber, die einen Entgelttarifvertrag aufgrund der Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG anwenden sowie
- (2) Arbeitgeber, die Entgeltregelungen aufgrund einer bindenden Festsetzung nach § 19 Abs. 3 HAG anwenden.

zu (1):

Die Voraussetzungen einer Allgemeinverbindlicherklärung ergeben sich aus § 5 TVG. Das Bundesarbeitsministerium kann danach auf Antrag der Tarifvertragsparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Das Verzeichnis der Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden, ist auf der Webseite des BMAS einsehbar:³⁶ www.bmas.de

³⁵ §§ 3 Abs. 1, 2 Abs. 1 TVG.

³⁶ § 13 Abs. 2 EntgTranspG i.V. mit §§ 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2; 27, 28 BetrVG.

Die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages – hier eines Entgelttarifvertrages – erfassen in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.³⁷ Der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag wirkt auf die Arbeitsverhältnisse der Nichttarifgebundenen ebenfalls unmittelbar und zwingend ein. Es kommt also auf den Willen der Beteiligten ebenso wenig an wie darauf, ob sie von der Allgemeinverbindlichkeit überhaupt wissen.

zu (2):

Das Heimarbeitsgesetz, das für in Heimarbeit Beschäftigte³⁸ gilt, sieht für Entgeltregelungen neben Tarifverträgen und schriftlichen Vereinbarungen auch die Möglichkeit vor, bindende Festsetzungen zu treffen.³⁹ So kann der Heimarbeitsausschuss unter bestimmten Voraussetzungen⁴⁰ Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen mit bindender Wirkung für alle Auftraggeber und in Heimarbeit Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs festsetzen, wenn unzulängliche Entgelte gezahlt werden oder die sonstigen Vertragsbedingungen unzulänglich sind. Die bindende Festsetzung hat nach § 19 Abs. 3 S. 1 HAG die Wirkung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages; sie ist in das beim Bundesarbeitsministerium geführte Tarifregister einzutragen. Die in einer bindenden Festsetzung enthaltenen Rechtsregeln gelten daher wie Normen eines Entgelttarifvertrages unmittelbar und zwingend für die in Heimarbeit Beschäftigten.

³⁷ § 5 Abs. 4 S. 1 TVG.

³⁸ Zur Definition vgl. § 1 Abs. 1a und b HAG.

³⁹ Vgl. §§ 17 ff. HAG.

⁴⁰ Vgl. § 19 Abs. 1 HAG.

Exkurs: Was ist Tarifierung im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes?

Tarifiernde Arbeitgeber im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes sind nach § 5 Abs. 5 EntgTranspG Arbeitgeber, die nach einem Entgelt(rahmen)tarifvertrag die tariflichen Entgeltregelungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich schriftlich festgehalten haben. Und zwar für alle Tätigkeiten und Beschäftigten, für die die tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden. Das Gesetz stellt an die Tarifierung hohe Anforderungen, um eine missbräuchliche Privilegierung nicht tarifgebundener Arbeitgeber auszuschließen:

I „im Geltungsbereich eines Tarifvertrages“

Um als tarifiernd im Sinne des § 5 Abs. 5 EntgTranspG qualifiziert werden zu können, müsste der Arbeitgeber dem Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages unterliegen, wäre er tarifgebunden nach § 3 Abs. 1 TVG. Damit wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber mit den Beschäftigten Entgelte vereinbart hat, die einem regionalen Entgelt(rahmen)tarifvertrag entsprechen. So wird gewährleistet, dass Beschäftigten das regional Übliche bezahlt wird.

I „verbindliche und inhaltsgleiche Übernahme für alle Tätigkeiten und Beschäftigten“

Das Erfordernis der verbindlichen und inhaltsgleichen Übernahme für alle Tätigkeiten und Beschäftigten garantiert, dass der Arbeitgeber den jeweiligen Entgelttarif- oder Entgelttarifvertrag insgesamt (in Bezug auf das Entgelt) und nicht nur in Teilen übernimmt. Unzulässig ist damit auch die Übernahme nur für ausgewählte Beschäftigte.

I „durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten“

Die Anwendung eines Tarifvertrages müssen Arbeitgeber und Beschäftigte zudem schriftlich vereinbart haben – entweder im Arbeitsvertrag selbst oder in einer ergänzenden Vereinbarung. In jedem Fall muss sich der Arbeitgeber schuldrechtlich verpflichtet haben, ein tarifliches Entgelt zu zahlen.

Erklärung der Tarifierklärung

Der Arbeitgeber hat nach § 13 Abs. 5 EntgTranspG gegenüber dem Betriebsrat zu erklären, ob eine Tarifierklärung im Sinne des § 5 Abs. 5 EntgTranspG erfolgt. Die Erklärung hat schriftlich oder in Textform zu erfolgen. Schriftform (§ 126 BGB) verlangt nach einer Urkunde mit eigenhändiger Unterschrift des Ausstellers – hier also des Arbeitgebers.

Beispiel: Ein eigenhändig unterschriebener Brief des Arbeitgebers an den Betriebsrat.

Die Textform (§ 126b BGB) verlangt nach einer lesbaren Erklärung auf einem dauerhaften Datenträger.

Beispiel: Eine Erklärung in Textform kann elektronisch erstellt und übermittelt werden, beispielsweise per Computerfax oder E-Mail.

Der Betriebsrat bestätigt sodann gegenüber den Beschäftigten die Abgabe dieser Erklärung.⁴¹ Dies hat ebenfalls schriftlich oder in Textform zu erfolgen.

⁴¹ § 13 Abs. 5 Satz 2 EntgTranspG.

In der Praxis wird hier vor allem eine Bestätigung in Form eines Aushangs am schwarzen Brett oder im Intranet in Betracht kommen. Übernehmen die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien die Auskunftspflicht,⁴² hat der Arbeitgeber diese über eine Tarifierklärung schriftlich oder in Textform zu informieren. In gleicher Weise müssen die Vertreterinnen und Vertreter der Tarifvertragsparteien wiederum die Beschäftigten informieren.

3. Verfahren in tarifgebundenen und tarifiernden Betrieben nach § 14 EntgTranspG

Das Auskunftsverfahren in einem tarifgebundenen oder tarifiernden Betrieb wird im folgenden Kapitel an einem Beispiel dargestellt, um den Ablauf des Auskunftsverfahrens im Einzelnen zu erläutern.



→ **Beispiel:** In einem tarifgebundenen Betrieb mit 260 Beschäftigten stellt die Altenpflegerin Sabine Kraft einen Auskunftsanspruch (siehe Kasten auf nebenstehender Seite)

- | Nach § 10 EntgTranspG ist der Auskunftsanspruch in Textform zu stellen.
- | Beschäftigte müssen in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen, d. h. eine Vergleichstätigkeit (hier: die Tätigkeit Fahrer/in). Da Beschäftigte im Einzelfall nicht über die erforderlichen Informationen verfügen werden, die für die Ermittlung einer gleichwertigen Tätigkeit nötig sind, müssen sie eine Vergleichstätigkeit lediglich in „zumutbarer Weise“ konkret benennen. Das heißt im Umkehrschluss, dass keine willkürliche Auswahl einer Vergleichstätigkeit erfolgen darf.
- | **Beispiel:** Eine Krankenschwester im Krankenhaus erkundigt sich nach dem Gehalt der Chefärzte. Hier liegt offensichtlich keine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit vor.

⁴² § 13 Abs. 5 Satz 3 EntgTranspG.

→ **Musterbeispiel:** Auskunftsanspruch, den Frau Kraft per E-Mail an den Betriebsrat schickt.



Sehr geehrte Mitglieder des Betriebsrats,
hiermit mache ich meinen Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz geltend. Die Vergleichsgruppe, die nach meinem Erachten eine gleichwertige Tätigkeit ausübt, sind die Fahrer unseres Altenheims. Diese bekommen eine Leistungszulage, wie wir Altenpflegerinnen auch, und zudem eine Erschwerniszulage, die Altenpflegerinnen wie ich nicht bekommen. Ich finde das ungerecht, da wir täglich die Menschen aufrichten und auch viel Wäsche etc. tragen müssen – viel mehr als die Fahrer, die nur hin und wieder Wäschesäcke ins Auto heben müssen.

Ich erfrage daher die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für meine Tätigkeit und für die der Fahrer. Außerdem erfrage ich die Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts sowie die Höhe der beiden Entgeltbestandteile Leistungszulage und Erschwerniszulage, die den Fahrern gezahlt wird.

Mit freundlichen Grüßen
Sabine Kraft

→ **Beispiel:** Erfüllt Frau Kraft mit der E-Mail die Vorgaben des § 10 EntgTranspG?

Ja. 



- I Dass die Vergleichstätigkeit in einer anderen, z. B. einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert ist, begründet für sich allein noch keine willkürliche Auswahl. Für die grundsätzliche Berechtigung, eine Auskunft zu verlangen, spielt dies keine Rolle. Allerdings können sich unterschiedliche Entgeltgruppen auf die Angabe zur Höhe des Vergleichsentgelts nach § 11 Abs. 3 Nr. 1 in Verbindung mit § 4 Abs. 5 EntgTranspG auswirken.

- | Die Auskunft zur Höhe des Vergleichsentgelts kann zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangt werden (im Beispiel erfragt Frau Kraft die zwei Entgeltbestandteile).

3.1. Wer beantwortet das Auskunftersuchen?

a) Grundsätzlich: der Betriebsrat

Nach § 14 Abs. 1 EntgTranspG wenden sich Beschäftigte tarifgebundener und tarifynwendender Arbeitgeber für ihr Auskunftsverlangen nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG an den Betriebsrat. Das nähere Verfahren bestimmt § 13 EntgTranspG zu den Regelungen zum Einblichtsrecht des Betriebsausschusses in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten.⁴³ Das Entgelttransparenzgesetz knüpft an dieser Stelle an ein bestehendes spezifisches Informationsrecht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber nach der Betriebsverfassung an.

Gehen beim Betriebsrat Auskunftersuchen ein, muss er den Arbeitgeber darüber in Kenntnis setzen. Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber nicht nur mit, ob überhaupt Auskunftsverlangen eingegangen sind, sondern auch, um welche Beschäftigtengruppe es sich bei der oder dem Anfragenden und der angegebenen Vergleichstätigkeit handelt und welche Entgeltbestandteile erfragt werden. Den Namen der anfragenden Person teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber jedoch nicht mit. Möchte der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen selbst übernehmen,⁴⁴ soll dies unabhängig von der konkret anfragenden Person erfolgen. Durch die Regelung soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber seine Entscheidung von der Person abhängig macht. Es geht beim Auskunftsanspruch nicht um einen Vergleich von Einzelpersonen untereinander, sondern um einen Tätigkeitenvergleich.

⁴³ § 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2 BetrVG.

⁴⁴ Dazu § 14 Abs. 2 EntgTranspG.



Beispiel: Der Betriebsrat informiert per E-Mail den Arbeitgeber.

Sehr geehrte Personalabteilung,
mit einem Schreiben, datiert auf den gestrigen Tag, ist beim Betriebsrat ein Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz eingegangen. Die Beschäftigte ist Altenpflegerin und gibt als Vergleichstätigkeit die Fahrer an. Sie erfragt neben dem durchschnittlichen Bruttomonatslohn die zwei Entgeltbestandteile Leistungszulage und Erschwerniszulage.

Wenn Sie die Auskunft übernehmen wollen, bitten wir um zeitnahe Mitteilung und Erläuterung. Sollte dies nicht der Fall sein, bitten wir hiermit um einen Termin für den Betriebsausschuss zur Einsichtnahme in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter.

Mit freundlichen Grüßen
Norbert Kraus (Betriebsratsvorsitzender)

Der Betriebsrat kann aber auch verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernimmt,⁴⁵ wenn ihm dies aufgrund der Umstände des Einzelfalls geboten erscheint.

b) generell oder in Einzelfällen: der Arbeitgeber

Nach § 14 Abs. 2 EntgTranspG kann der Arbeitgeber die Auskunftspflicht generell oder in Einzelfällen übernehmen. Voraussetzung ist, dass er dem Betriebsrat seine Entscheidung vorher erläutert. Damit verknüpft das EntgTranspG das Übernahmerecht des Arbeitgebers mit einer Erläuterungspflicht. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die jeweiligen Gründe für seine Entscheidung transparent kommunizieren. Die Übernahme für „bestimmte Fälle“ gestattet dem Arbeitgeber

⁴⁵ § 14 Abs. 1 S. 4 EntgTranspG.

etwa die Übernahme für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie z. B. für die „außertariflich Beschäftigten“.

Die „Übernahme im Einzelfall“ meint, wie bereits dargestellt, demgegenüber nicht, dass diese personenbezogen erfolgen darf. Die Übernahme der Beantwortung des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber ist zeitlich zu begrenzen, längstens auf den Zeitraum einer Amtsperiode des Betriebsrats. Eine kürzere Zeitspanne für die Übernahme ist somit zulässig.

Übernimmt der Arbeitgeber die Auskunftspflicht, muss er seinerseits den Betriebsrat „umfassend und rechtzeitig“ über eingehende Auskunftsverlangen und seine Antwort informieren. Dadurch erfährt der Betriebsrat die Antwort des Arbeitgebers und auch, ob bzw. wann und mit welchem Inhalt der Arbeitgeber das Auskunftsverlangen beantwortet hat. Der Betriebsrat kann zu dieser Antwort im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten Stellung nehmen.

Die Beschäftigten sind über die Entscheidung, wer die Auskunft erteilt, in allgemein zugänglicher Weise zu informieren, denn sie müssen wissen, ob sie sich mit ihrem Auskunftsbegehren an den Betriebsrat oder Arbeitgeber wenden sollen und wer es beantworten wird (siehe Kasten auf nebenstehender Seite oben).



Beispiel: Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat mit, das Auskunftsersuchen nicht übernehmen zu wollen.

Sehr geehrter Herr Betriebsratsvorsitzender,
den Auskunftsanspruch zu der Beschäftigtengruppe der Altenpfleger/innen möchte die Personalabteilung nicht übernehmen.
Damit bleibt der Betriebsrat für die Beantwortung zuständig.

Mit freundlichen Grüßen
Claus-Peter Klein (Prokurist)

→ Im Fall von Frau Kraft bleibt die Pflicht zur Antwort beim Betriebsrat.

c) Wenn kein Betriebsrat besteht

Gibt es keinen Betriebsrat, wenden sich die Beschäftigten mit ihrem Auskunftsanspruch an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber informiert die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien über seine Antwort zu eingegangenen Auskunftsverlangen.

Wer sind die zuständigen Tarifvertragsparteien?

Es handelt sich um die Sozialpartner, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gleichermaßen, die örtlich und sachlich zuständig sind. Sie benennen die Vertreterinnen und Vertreter zur Wahrnehmung der Aufgaben aus dem Entgelttransparenzgesetz, insbesondere für die gemeinsame Beantwortung von Auskunftsansprüchen aus § 14 Abs. 3. Die Anzahl der zu benennenden Personen wird vom Gesetzgeber nicht bestimmt, sie liegt im Ermessen der Tarifvertragsparteien. Es empfiehlt sich, die Anzahl nach den Gegebenheiten des Einzelfalles festzulegen. So kann es sich anbieten, sich an der Verbandsstruktur zu orientieren und danach die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auszuwählen.

Anders als gegenüber dem Betriebsrat hat der Arbeitgeber gegenüber den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Tarifvertragsparteien nur eine der Auskunft nachgelagerte Informationspflicht. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber und die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien auch vereinbaren können, dass Letztere die Auskunftsansprüche der Beschäftigten beantworten. In diesem Fall gelten die für den Betriebsausschuss dargestellten Vorschriften entsprechend. Der Arbeitgeber muss die Vertreterinnen und Vertreter mit den entsprechenden Informationen in die Lage versetzen, die Auskünfte erteilen zu können.

Besonders wichtig ist in dieser Konstellation die Verschwiegenheitspflicht: Die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien haben bei der Beantwortung den Beschäftigtendatenschutz zu wahren.

3.2. Was prüfen Arbeitgeber oder Betriebsrat vor der Beantwortung?

Unabhängig von der Frage, wer das Auskunftersuchen beantwortet, prüfen Arbeitgeber oder Betriebsrat folgende Punkte vor Beantwortung des Auskunftersuchens:

I Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs (§ 5 Abs. 2 Entg-TranspG): Die anfragende Person muss Beschäftigte im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes sein.



→ Frau Kraft ist Arbeitnehmerin nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG.

I Eröffnung des sachlichen Anwendungsbereiches (§ 12 Abs. 1 Entg-TranspG): Der Auskunftsanspruch besteht nur für Beschäftigte mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten in einem Betrieb bei demselben Arbeitgeber.



→ Frau Kraft ist Beschäftigte in einem Betrieb/bei einem Arbeitgeber (ein Altenpflegeheim) mit 260 Beschäftigten.

! **Textformerfordernis** (§ 10 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG): Das Auskunftsersuchen muss in Textform erfolgen

→ Frau Kraft hat den Auskunftsanspruch per E-Mail geltend gemacht und damit das Formerfordernis gewahrt.



! **Angabe einer Vergleichstätigkeit** (§ 10 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG):

Beschäftigte müssen in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen, das heißt eine Vergleichstätigkeit

→ Frau Kraft benennt zulässigerweise die Tätigkeit Fahrer/in, auch wenn diese Tätigkeit höher eingruppiert ist als ihre eigene Tätigkeit. Sie darf eine aus ihrer Sicht ähnliche Tätigkeit benennen, solange sie dabei nicht willkürlich auswählt.



! **Anzahl der erfragbaren Entgeltbestandteile** (§ 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG): Die Auskunft kann zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangt werden

→ Frau Kraft erfragt die zwei Entgeltbestandteile Leistungszulage und Erschwerniszulage.



! **Beschränkungen nach § 12 Abs. 2 EntgTranspG prüfen:**

Des Weiteren ist § 12 Abs. 2 EntgTranspG zu beachten, der die Reichweite des Auskunftsanspruchs begrenzt: Die Auskunftspflicht nach § 10 umfasst

- ! nur Entgeltregelungen, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber angewendet werden,
- ! keine regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber und
- ! keinen Vergleich der Beschäftigtengruppen nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG untereinander.

Beispiel: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht mit Auszubildenden vergleichbar.

Fehlt es an einer dieser Voraussetzungen und kann die Auskunft deshalb nicht erteilt werden, so teilt der Betriebsrat der/dem Beschäftigten mit, dass eine Auskunft unterbleiben muss. So etwa, wenn eine in München beschäftigte Verkäuferin als Vergleichstätigkeit die Lagerarbeiter im Zweitbetrieb in Rostock angibt.



→ **Angewendet auf den Beispielfall folgt daraus:**

- | Frau Kraft erkundigt sich nach der Tätigkeit der Fahrer, die in demselben Betrieb ausgeübt wird.
- | Die Fahrer sind bei demselben Arbeitgeber beschäftigt.
- | Die Entgeltregelungen für die Tätigkeiten „Fahrer“ und „Altenpflege“ beziehen sich nur auf eine Region.
- | Es handelt sich bei beiden Gruppen um „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“.

| **Einhaltung der Wartefrist (§ 10 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG) prüfen:**

Beschäftigte können vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Beispiele: Stellenwechsel, Aufstieg in den außertariflichen Bereich, Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband und damit einhergehende Änderungen in der Entgeltsystematik.



→ Frau Kraft stellt ihren ersten **Auskunftsanspruch**

Anmerkung:

Der Auskunftsanspruch kann erstmalig ab dem 6. Januar 2018 gestellt werden. Wird der Auskunftsanspruch dann in der Zeit zwischen dem 6. Januar 2018 und dem 5. Januar 2021 gestellt, gilt abweichend zur eigentlichen Zweijahresfrist eine Wartefrist von drei Jahren. Haben sich die Voraussetzungen wesentlich geändert, ist eine vorzeitige Nachfrage aber auch in diesem Fall möglich.

3.3. Inhalt der Auskunft in tarifgebundenen und tarifyanwendenden Betrieben

Beschäftigte haben einen Auskunftsanspruch zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die eigene Tätigkeit und eine Vergleichstätigkeit sowie zur Angabe eines Vergleichsentgelts. Egal, wer das Auskunftsersuchen beantwortet, Arbeitgeber oder Betriebsrat ermitteln jeweils folgende Antwortinhalte:

(1) Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

Zunächst müssen die rechtlichen Grundlagen sowie Kriterien und Verfahren ermittelt werden, die für das Entgelt der Vergleichstätigkeit, aber auch für das Entgelt maßgeblich sind, das die anfragende Person bezieht. Hierunter sind die Entgeltregelungen zu verstehen, die Grundlage für die Festlegung des Entgelts der oder des anfragenden Beschäftigten sind, z. B. Tarifverträge oder betriebliche Entgeltregelungen. Die Beschäftigten können jeweils die Kriterien und Verfahren für die Entgeltfindung des durchschnittlichen monatlichen Bruttomonatsentgelts erfragen.

Sofern die Entgeltbestandteile auf gesetzlichen Regelungen, auf tarifvertraglichen Entgeltregelungen oder auf einer bindenden Festsetzung nach § 19 Abs. 3 des Heimarbeitsgesetzes basieren, reichen als Antwort die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo die Regelungen einzusehen sind.⁴⁶ Für diese Regelungen gibt das Gesetz mithin eine Vereinfachung vor. Dies gilt auch für kollektivrechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften.⁴⁷

In allen anderen Fällen sind die Kriterien und Verfahren für die Entgeltfindung zum durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt ausführlich zu erläutern. Zum Beispiel, wenn ein Entgeltbestandteil in einer

⁴⁶ § 11 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG.

⁴⁷ Vgl. § 11 Abs. 4 EntgTranspG.

Betriebsvereinbarung geregelt ist oder auf Basis einer betrieblichen Übung geleistet wird. Unterliegt beispielsweise ein Betrieb dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie und wendet dieses unmittelbar an, kann der Betriebsrat in seinem Auskunftsschreiben auf dieses verweisen und mitteilen, dass die Entgeltbestandteile durch ERA geregelt werden. Wird jedoch ein Entgeltbestandteil außerhalb des ERA geleistet, müssen hierzu die Kriterien und Verfahren für die Festlegung erläutert werden.

Sofern der Betriebsrat das Auskunftersuchen beantwortet und ihm die nötigen Informationen fehlen, muss der Arbeitgeber ihm diese bereitstellen. Im Antwortschreiben ist zudem anzugeben, wo die oder der Anfragende die entsprechende gesetzliche oder tarifvertragliche Entgeltregelung nachlesen kann. Hierdurch soll der Transparenzgedanke des Gesetzes weiter gestärkt werden. Zudem erhält die oder der Nachfragende die Möglichkeit, die entsprechenden Regelungen selbst zu überprüfen.



→ **Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung am Beispiel Frau Kraft**

Im Beispielfall hat der Betriebsrat Frau Kraft mitzuteilen, aus welchen Bestandteilen sich ihr durchschnittliches Bruttomonatsentgelt zusammensetzt und wie sich demgegenüber das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt für die angefragte Vergleichstätigkeit zusammensetzt.

Mustertabelle:



Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung...	... für die Tätigkeit der anfragenden Person	... für die Vergleichstätigkeit
	Frau Sabine Kraft/Altenpflegerin	Fahrer
Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt	Grundentgelt → Eingruppierung nach § 3 in Entgeltgruppe 7 des Tarifvertrages	Grundentgelt → Eingruppierung nach § 3 in Entgeltgruppe 8 des Tarifvertrages
	Erfahrungsstufen → § 5 Tarifvertrag	Erfahrungsstufen → § 6 Tarifvertrag
	Leistungszulage → § 2 Tarifvertrag	Leistungszulage → § 2 Tarifvertrag
	Wochenend- und Nachtzuschlag → § 8 Tarifvertrag	
	Weihnachtsgeld → Betriebsvereinbarung Die Zahlung des Weihnachtsgeldes beruht nicht auf einer Regelung im Sinne des § 11 Abs. 2 S. 2 EntgTranspG. Damit greift hier die Vereinfachung nicht. Der Betriebsrat hat die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung somit entsprechend der Betriebsvereinbarung darzulegen. Ein Verweis auf die Regelung in der Betriebsvereinbarung reicht also nicht aus.	
		Erschwerniszulage → § 3 Tarifvertrag
1. zusätzlicher Entgeltbestandteil: Leistungszulage	s.o. § 2 Tarifvertrag	s.o. § 2 Tarifvertrag
2. zusätzlicher Entgeltbestandteil: Erschwerniszulage	s.o. § 3 Tarifvertrag	s.o. § 3 Tarifvertrag
Einblicknahmemöglichkeit	Der Tarifvertrag kann bei der Personalstelle eingesehen werden.	Der Tarifvertrag kann bei der Personalstelle eingesehen werden.

(2) Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt und zwei Entgeltbestandteile

In einem nächsten Schritt ist die Angabe des Vergleichsentgelts für die Vergleichstätigkeit vorzubereiten.

Der Betriebsausschuss hat dazu die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter einzusehen und auszuwerten.⁴⁸ Der Arbeitgeber hat den Einblick zu gewähren; die Listen müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein und alle Entgeltbestandteile enthalten – einschließlich übertarifliche Zulagen und solche Zahlungen, die individuell ausgehandelt und gezahlt werden.⁴⁹ Die Entgeltlisten müssen so aufbereitet sein, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblicksrechts die Auskunft ordnungsgemäß erteilen kann.⁵⁰ Zu beachten ist im Rahmen der Angabe des Vergleichsentgelts, dass das EntgTranspG für tarifgebundene und tarifynwendende Betriebe eine Vereinfachung vorsieht.⁵¹ Danach ist als Vergleichsentgelt der statistische Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die in die gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe wie die anfragende Person einsortiert sind.⁵²

Damit bringt das Gesetz zum Ausdruck, dass in tarifgebundenen Betrieben die Tarifparteien eine Wertung bezüglich der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten getroffen haben. Gleichwertig sind regelmäßig Tätigkeiten in einer Entgeltgruppe, sodass ein Verweis auf die jeweilige Regelung ausreichend ist.

⁴⁸ § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG.

⁴⁹ § 13 Abs. 3 S. 2 EntgTranspG.

⁵⁰ § 13 Abs. 3 S. 3 EntgTranspG.

⁵¹ § 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG.

⁵² Diese Vereinfachung gilt nach § 11 Abs. 4 EntgTranspG auch für die kollektivrechtlichen Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften.

→ Im Beispielsfall folgt daraus, dass das Vergleichsentgelt, das Frau Kraft erfährt, aus dem **Median aller männlichen Beschäftigten der Entgeltgruppe 7** (auch wenn es sich dabei nicht um Fahrer handelt) gebildet wird.



Wichtig: Diese Vorgabe bezieht sich jedoch nur auf die Angabe zur Höhe des Vergleichsentgelts, nicht auch auf die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die angefragte Vergleichstätigkeit.⁵³

Frau Kraft erfährt die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung bei den Fahrern, auch wenn diese in Entgeltgruppe 8, also eine Entgeltgruppe über den Altenpflegerinnen und Altenpflegern in Entgeltgruppe 7, eingruppiert sind.

Bestimmung zum Datenschutz: § 12 Abs. 3 EntgTranspG

Um den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, fordert § 12 Abs. 3 EntgTranspG, dass eine Antwort zur Höhe des Vergleichsentgeltes nur erfolgen darf, wenn die Vergleichsgruppe aus mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts besteht. Somit haben Arbeitgeber oder Betriebsrat zu ermitteln, wie viele Personen des jeweils anderen Geschlechts die angefragte Vergleichstätigkeit ausüben. Unabhängig davon ist im Rahmen der Beantwortung von Auskunftsansprüchen immer darauf zu achten, dass Personen und ihr Entgelt nicht individualisierbar sind und der Datenschutz gewahrt wird.

Im Beispielsfall hat der Betriebsrat zu ermitteln, wie viele Männer in Entgeltgruppe 7 eingruppiert sind.



⁵³ Vgl. § 11 Abs. 2 EntgTranspG.

(3) Berechnung der Mediane des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts und der Entgeltbestandteile

Das Vergleichsentgelt ist zunächst als statistischer Median anzugeben. Dabei sind ggf. insgesamt bis zu drei verschiedene Mediane zu ermitteln:

- I der statistische Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts der Beschäftigten im Laufe eines Kalenderjahres (bezogen auf das zurückliegende Kalenderjahr)
- I die statistischen Mediane der zusätzlich angefragten einzelnen Entgeltbestandteile (maximal 2).

Das „durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt“ stellt das arithmetische Mittel des kalenderjährlichen Entgelts dar. Bei Sachleistungen, wie zum Beispiel einem Dienstwagen, sind entsprechend die finanziellen Werte dieser Leistungen anzusetzen. Sind Beschäftigte weniger als ein Kalenderjahr beschäftigt, ist das Vergleichsentgelt unter Zugrundelegung des tatsächlichen Beschäftigungszeitraumes zu ermitteln.

Das Vergleichsentgelt ist in Vollzeitäquivalenten anzugeben, um so den Arbeitsumfang der Beschäftigungsverhältnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. So können Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nach ihrem Anteil in die Berechnung Eingang finden und mit Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen verglichen werden.

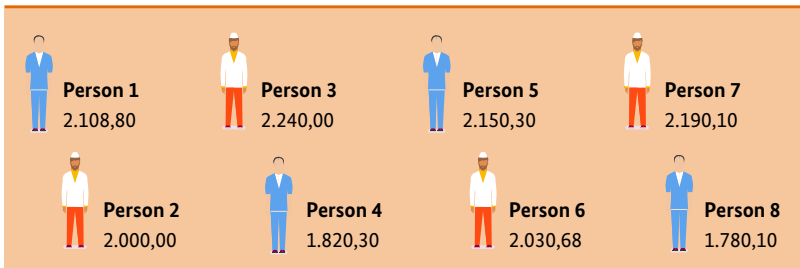


→ **Zur Berechnung:** Im Beispielfall wird ermittelt, dass in Entgeltgruppe 7 neben den Altenpflegerinnen und Altenpflegern auch noch die Tätigkeit „Köchin/Koch“ eingruppiert ist. Es gibt insgesamt acht männliche Beschäftigte, sodass der Angabe zum Vergleichsentgelt datenschutzrechtlich nichts entgegensteht. Im Anschluss wird das Jahresbruttogehalt notiert und ob die acht männlichen Beschäftigten einen der beiden Entgeltbestandteile erhalten oder nicht.

Sodann wird der Median, am Beispiel Frau Kraft, wie folgt ermittelt:

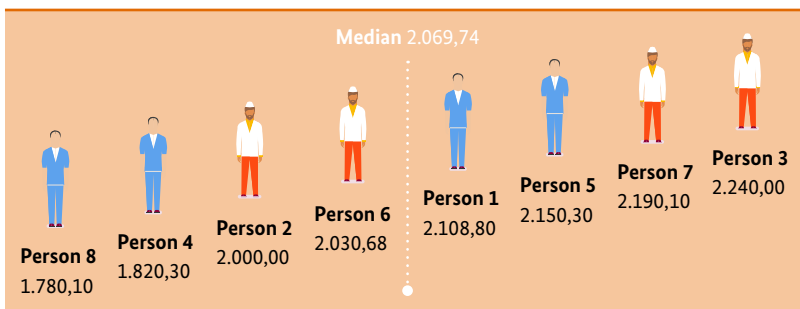
a) Ermittlung der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte

Die acht notierten Bruttogehälter werden jeweils durch 12 Kalendermonate geteilt. Ist ein Arbeitnehmer noch nicht so lange im Betrieb, wird die entsprechende Anzahl an Monaten gewählt. Es liegen nunmehr die fiktiven durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte vor.



b) Reihung der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte

Zur Berechnung des Median-Entgelts sind die Ergebnisse nach der Höhe aufsteigend zu sortieren:

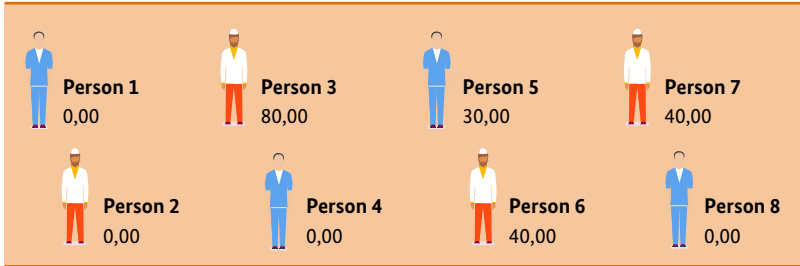


c) Ermittlung des Median

Der Median liegt bei diesen (fiktiven) acht männlichen Beschäftigten zwischen Person 6 und Person 1, also bei 2.069,74 €

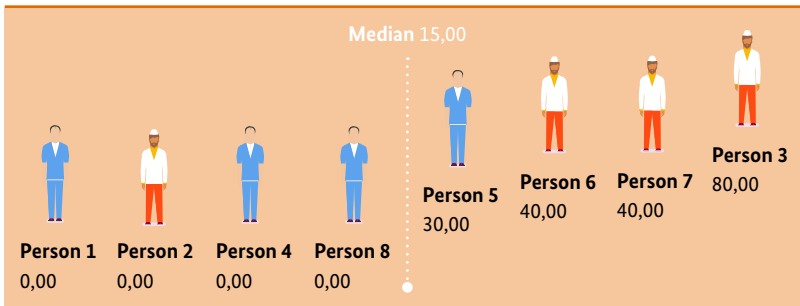
$$[(2.030,68 + 2.108,80) / 2 = 2.069,74 \text{ €}].$$

In gleicher Weise werden die Mediane für die zwei zusätzlich erfragten Entgeltbestandteile ermittelt.



Beispiel Auskunftsanspruch: Entgeltbestandteil Leistungszulage

Die Reihung für den Median erfolgt somit folgendermaßen:



Auch hier liegt der Median – weil es sich um 8 Personen handelt – zwischen Person 8 und Person 5, also bei 15 € $[(0 \text{ €} + 30 \text{ €}) / 2 = 15 \text{ €}]$.

Beispiel Auskunftsanspruch: Entgeltbestandteil Erschwerniszulage

Eine Erschwerniszulage erhalten weder die Altenpfleger noch die Köche. Aus diesem Grund bekommt Frau Kraft zu diesem Entgeltbestandteil keine Auskunft.⁵⁴ Die Berechnung des Medians würde ansonsten in gleicher Weise erfolgen wie oben dargestellt.

⁵⁴ Vgl. § 11 Abs. 3 Nr.1 EntgTranspG.

Hinweis zum Datenschutz: Von den acht männlichen Beschäftigten in Entgeltgruppe 7 erhalten im Beispielsfall nur vier eine Leistungszulage. Bei den anderen vier Beschäftigten hat die Arbeitsleistung zum Erhalt derselben nicht ausgereicht – sie erhalten deshalb 0 €. In diesem Fall werden sie für die Medianberechnung auch mit 0 € gereiht; darin liegt kein Verstoß gegen die Vorgabe in § 12 Abs. 3 EntgTranspG, wonach die Vergleichsgruppe aus sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts bestehen muss. Es handelt sich um einen Entgeltbestandteil, der nach seinen Voraussetzungen theoretisch allen Betroffenen offensteht. Wenn aber überhaupt nur vier männliche Beschäftigte in der Entgeltgruppe arbeiten, greift § 12 Abs. 3 EntgTranspG, und die Auskunft zur Höhe des Vergleichsentgelts entfällt.

→ **Im Ergebnis würde Frau Kraft folgende Daten erhalten:**

Der Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts in der Entgeltgruppe 7 unter den männlichen Beschäftigten liegt bei 2.069,74 Euro. Der Median der Leistungslage in derselben Vergleichsgruppe liegt bei 15 Euro im Monat. Eine Erschwerniszulage wird für keine Tätigkeit in Entgeltgruppe 7 gezahlt.



4. Verfahren in nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Betrieben nach § 15 EntgTranspG

4.1. Wer beantwortet das Auskunftsersuchen?

Die oben dargestellten Grundsätze zur Beantwortung des Auskunftsanspruchs gelten auch für Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden und nicht tarifyanwendend im Sinne des § 5 Abs. 5 EntgTranspG sind, in denen aber ein Betriebsrat besteht.⁵⁵

Besteht kein Betriebsrat, ist der Arbeitgeber für die Beantwortung des Auskunftsanspruchs zuständig.⁵⁶

⁵⁵ § 15 Abs. 2 EntgTranspG verweist insoweit auf § 14 Abs. 1 und 2 EntgTranspG.

⁵⁶ § 15 Abs. 1 EntgTranspG.

4.2. Was prüfen Arbeitgeber oder Betriebsrat vor der Beantwortung?

Mit Blick auf die Prüfung vor der Beantwortung, ergeben sich keine Unterschiede zu den tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgebern. Es wird auf die entsprechende Darstellung verwiesen (siehe Abschnitt 3 in diesem Kapitel).

4.3. Inhalt der Auskunft in nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Betrieben

Beschäftigte haben auch in diesen Betrieben einen Auskunftsanspruch,⁵⁷ der sich auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die eigene und eine Vergleichstätigkeit sowie auf die Angabe eines Vergleichsentgelts bezieht. Erfragt werden können auch hier das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt und zusätzlich zwei Entgeltbestandteile.

Für Arbeitgeber und Betriebsräte in nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Betrieben gibt § 15 EntgTranspG – gegenüber § 14 – jedoch weitergehende Pflichten vor.

Im Folgenden werden diese Abweichungen gegenüber § 14 dargestellt. Ein ausführliches Musterbeispiel zum Auskunftsanspruch in einem nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Betrieb enthält die Broschüre „Das neue Entgelttransparenzgesetz. Mehr Chancen für Beschäftigte“, die Sie unter www.bmfsfj.de/publikationen downloaden und bestellen können.

(1) Frist- und Formvorgabe für die Antwort (§ 15 Abs. 3 S. 1 EntgTranspG):

Arbeitgeber oder Betriebsrat müssen die Auskunft innerhalb von drei Monaten nach Auskunftsverlangen in Textform erteilen (siehe Abschnitt 3 in Kapitel VIII, Der Auskunftsanspruch).

⁵⁷ Vgl. §§ 10 ff., 11 Abs. 1 EntgTranspG.

Droht Fristversäumnis, müssen Arbeitgeber oder Betriebsrat die betreffende Person informieren und ihr ohne weitere Verzögerung antworten.

(2) Angabe der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

Es besteht keine Vereinfachung bei der Angabe der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung. 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.

→ Abwandlung am Beispiel Frau Kraft:

Fragt Frau Kraft nach der Entgeltfindung des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts für die Vergleichstätigkeit, muss der nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Arbeitgeber bzw. Betriebsrat die Kriterien und Verfahren für alle Entgeltbestandteile erläutern.



(3) Ermittlung der Vergleichstätigkeit und der Höhe des Vergleichsentgelts

Die Angabe des Vergleichsentgelts bezieht sich entweder auf die von der fragenden Person als „gleich oder gleichwertig“ benannte Vergleichstätigkeit oder auf die vom Arbeitgeber oder Betriebsrat ermittelte Vergleichstätigkeit, wenn Zweifel daran bestehen, dass die angegebene Tätigkeit „gleich“ oder „gleichwertig“ ist. Für die Berechnung ergeben sich keine Besonderheiten.

Der Arbeitgeber oder Betriebsrat kann bei Zweifeln also prüfen, ob die von der anfragenden Person angegebene Tätigkeit tatsächlich vergleichbar ist. Vergleichbar sind Tätigkeiten, die gleich oder gleichwertig sind (siehe Kapitel V, Welche Arbeit ist „gleich“ und „gleichwertig“?).

Hält der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die angegebene Tätigkeit nicht für vergleichbar, hat er dies dem Beschäftigten gegenüber nachvollziehbar zu begründen und die Antwort auf eine seines Erachtens gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu beziehen.

Anmerkung: Die nachfolgenden Darstellungen erläutern das Vorgehen einer Gleichwertigkeitsprüfung anhand des Beispiels von Frau Kraft. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.



Im Beispiel von Frau Kraft kann der Arbeitgeber oder Betriebsrat prüfen, ob es sich bei der Tätigkeit der Altenpflegerinnen und der Tätigkeit der Fahrer um gleiche oder gleichwertige Tätigkeit handelt, wenn er diesbezüglich Zweifel hat. Da sich AltenpflegerInnen und FahrerInnen in ihrem Beruf nicht gegenseitig ersetzen können, kann es sich vorliegend nicht um „gleiche Arbeit“ handeln. Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat können sich daher auf die Prüfung konzentrieren, ob es sich um gleichwertige Tätigkeiten handelt.

Ausgehend von der Checkliste zur Überprüfung „gleichwertiger Arbeit“ (siehe auf Seite 17) kommt folgenden Punkten Bedeutung zu:

(a) Überprüfung der beiden Tätigkeiten im Hinblick auf die Art der Arbeit:

- | Mögliche Prüffragen wären: Welche geistigen und körperlichen Anforderungen stellt die jeweilige Tätigkeit?
- | Welche Qualifikationen und Fertigkeiten werden für die konkrete Tätigkeit verlangt?
- | Welche Verantwortung ist mit der Tätigkeit verbunden?

AltenpflegerInnen	FahrerInnen
<ul style="list-style-type: none"> Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit Empathie und Konfliktfähigkeit Soziale Kompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit im Straßenverkehr Stressresistenz
<ul style="list-style-type: none"> Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit von Menschen 	<ul style="list-style-type: none"> Verantwortung für den Zustand der Fahrzeuge
<ul style="list-style-type: none"> Belastbarkeit und Stressresistenz Schnelle Reaktions- und Entscheidungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Schnelle Reaktionsfähigkeit



(b) Überprüfung der beiden Tätigkeiten im Hinblick auf die Ausbildungsanforderungen:

Mögliche Prüffrage wäre:

- | Welcher Ausbildung bedarf es für die konkrete Tätigkeit?

AltenpflegerInnen	FahrerInnen
<ul style="list-style-type: none"> 3-jährige Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> Führerschein und Berechtigung zum Personentransport



(c) Überprüfung der beiden Tätigkeiten im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen:

Mögliche Prüffragen wären:

- | Welche physischen Belastungen sind mit der Tätigkeit verbunden?
- | Welche psychischen Belastungen sind mit der Tätigkeit verbunden?

AltenpflegerInnen	FahrerInnen
<ul style="list-style-type: none"> Schichtdienst Körperliche Belastung durch das Aufrichten und Heben von Menschen Psychische Belastung durch hohe Verantwortung für Menschen und deren Erkrankungen Konzentriertes Arbeiten auch bei hohen Belastungen erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> Überwiegend sitzende Tätigkeiten Längere Wartezeiten Körperliche Beanspruchung durch das Tragen und Heben der Wäschesäcke



Nach Beantwortung der einzelnen Prüffragen müsste der Arbeitgeber oder der Betriebsrat in der Gesamtschau die Frage beantworten, ob beide Tätigkeiten gleichwertig sind.

Weitere Beispiele für die Prüfung, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt, finden Sie auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum eg-check: ↘ http://www.eg-check.de/eg-check/DE/Anwendung/Pruefbereiche/_node.html.

Sie können die Gleichwertigkeit auch über einen Paarvergleich im „Monitor Entgelttransparenz“ überprüfen:

↘ www.monitor-entgelttransparenz.de.

(4) Angaben zur Vergleichstätigkeit

Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat müssen im Antwortschreiben aufführen, inwiefern die Tätigkeit überwiegend von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Der Arbeitgeber gibt also z. B. an, dass die Vergleichstätigkeit überwiegend (d. h. zu mehr als 60 Prozent) von Männern ausgeübt wird.

(5) Beweismaßreduzierung nach § 15 Abs. 5 EntgTranspG

Verletzen der Arbeitgeber oder der Betriebsrat ihre Pflicht zur Auskunft und liegen die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 EntgTranspG vor, tritt eine Beweislastverlagerung zulasten des Arbeitgebers ein. Voraussetzung dafür ist eine nicht erteilte Antwort des Arbeitgebers, weil dieser Fall als Indiz für eine Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts gewertet wird.

Im Falle einer Entgeltgleichheitsklage trägt der Arbeitgeber danach die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 3 EntgTranspG vorliegt.

Eine nicht erteilte Antwort liegt vor, wenn der Arbeitgeber sich gar nicht oder nicht zu einem der erfragten Entgeltbestandteile im Auskunftsverlangen äußert. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, im Streitfall die strittige Entgeltregelung durch objektive Faktoren zu rechtfertigen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Satz 2 sieht eine Verlagerung der Beweislast auch dann vor, wenn der Betriebsrat die Auskunft nicht fristgemäß erteilt. Anknüpfungspunkt für das Verhalten des Betriebsrats ist dabei die Tatsache, dass der Arbeitgeber die notwendigen Informationen zur Auskunftserteilung nicht gegeben hat. Damit fällt es in die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, dass der Betriebsrat die Auskunft, die er für den Arbeitgeber nach Abs. 2 erteilen muss, nicht erbringen kann.

5. Auskunftsanspruch von Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst des Bundes ist der Personalrat die Interessenvertretung der Beschäftigten. Er hat nach § 68 Abs. 1 Nr. 5a BPersVG ähnlich wie ein Betriebsrat die Aufgabe, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Ähnliche Regelungen enthalten auch die Landespersonalvertretungsgesetze.

Da der öffentliche Dienst die Entgelte seiner Beschäftigten in gesetzlichen Besoldungsregelungen oder tariflichen Entgeltregelungen festgelegt hat, wird beim Auskunftsanspruch das Verfahren für tarifgebundene und tarifynwendende Arbeitgeber durchgeführt (siehe Abschnitt 3 in diesem Kapitel).⁵⁸

⁵⁸ § 14 EntgTranspG und § 16 S. 2 EntgTranspG.

IX.

Das betriebliche Prüfverfahren

1. Das Prüfverfahren

Den Arbeitgeber trifft – wie bereits an anderer Stelle dargestellt – die Pflicht zur gerechten und benachteiligungsfreien Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Beschäftigte vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen (§ 6 Abs. 2 EntgTranspG, § 12 Abs. 1 AGG). Der Arbeitgeber ist mithin aufgefordert, das Entgeltgleichheitsgebot schon präventiv zu fördern und nicht erst den Eintritt von Benachteiligungen abzuwarten. Dazu eignet sich insbesondere die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren.

Das Entgelttransparenzgesetz fordert daher private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren auf.

1. Was sind betriebliche Prüfverfahren im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes?

Im Unternehmen oder im Betrieb sollen die im Unternehmen oder im Betrieb angewendeten Arbeitsbewertungsverfahren, die verwendeten Entgeltregelungen sowie die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots überprüft werden. Dabei wird untersucht, ob strukturelle Benachteiligungspotenziale vorhanden sind und ob tatsächlich ungerechtfertigte Entgeltbenachteiligungen vorliegen. Der Fokus kann auf den Regelungen selbst oder

ihrer Umsetzung in der betrieblichen Praxis liegen. Die Schritte und Maßnahmen, die dafür im Betrieb oder im Unternehmen erforderlich sind, nennt man betriebliche Prüfverfahren.

In betrieblichen Prüfverfahren kann mithilfe geeigneter Instrumente wie Fragebögen, Checklisten, Bewertungsmatrizen oder Statistiken geprüft werden, inwiefern z. B. das (leistungsunabhängige) Grundentgelt für alle Beschäftigten auf benachteiligungsfreien Kriterien beruht oder ob Leistungszulagen nach transparenten, diskriminierungsfreien Kriterien gezahlt werden.

2. Warum sollten Arbeitgeber die Verfahren durchführen und was müssen sie dabei beachten?

Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden nach § 17 Abs. 1 EntgTranspG aufgefordert, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen. Es wird ihnen damit grundsätzlich überlassen, ob und welche betrieblichen Prüfverfahren sie zur Überprüfung von Entgeltgleichheit im Betrieb anwenden.

Für Arbeitgeber ist es jedoch im eigenen Interesse, ihre Entgeltregelungen zu überprüfen: Sie sind rechtlich verpflichtet, das Benachteiligungsverbot durchzusetzen. Daneben ist eine faire und gerechte Entgeltstruktur aber auch wichtig für die Zufriedenheit der Beschäftigten und die Rechtssicherheit.

Welche Instrumente und Methoden Arbeitgeber wählen, ist ihnen überlassen, soweit sie den allgemeinen Vorgaben zum Entgeltgleichheitsgebot entsprechen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Folgende Aspekte muss ein Prüfverfahren nach § 18 EntgTranspG erfüllen:

Es sollte aus den drei Phasen Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht bestehen.

- | Die Daten für die Bestandsaufnahme und später für die Analyse sollen mit statistisch validen Methoden bewertet werden. Die Daten sollen nach weiblichem und männlichem Geschlecht aufgeschlüsselt werden.
- | Bei der Bestandsaufnahme werden die Entgeltregelungen und deren Geltungsbereiche erfasst. Einzubeziehen ist, ob im Betrieb tarifvertragliche, betriebliche oder individuelle Entgeltregelungen angewendet werden und ob diese auf bestimmte Beschäftigtengruppen beschränkt sind.
- | Bei der Bestandsaufnahme werden die Informationen über die Verfahren zur Vergabe der einzelnen Entgeltbestandteile erfasst. Außerdem muss dargestellt werden, wie der Anteil der Beschäftigten, nach Geschlecht aufgeschlüsselt, sich auf die einzelnen Entgeltbestandteile aufteilt.
- | Zur Analyse gehört auch die Überprüfung der Tätigkeiten auf ihre Gleichwertigkeit.⁵⁹ Liegt Gleichwertigkeit zwischen den Tätigkeiten vor, sollte geprüft werden, inwiefern die Entgelte benachteiligungsfrei sind, also nicht ungerechtfertigt für ein bestimmtes Geschlecht geringer sind. In Ergänzung zu dem Aufforderungscharakter betrieblicher Prüfverfahren betont das Gesetz insbesondere für tarifvertragliche Entgeltregelungen, dass Arbeitgeber diese Regelungen nicht auf Gleichwertigkeit überprüfen müssen.
- | Der Ergebnisbericht fasst die Bestandsaufnahme und die Analyse zusammen, stellt deren Ergebnisse dar und kann betriebsintern veröffentlicht werden. Der Schutz personenbezogener Daten muss bei der Veröffentlichung besonders beachtet werden.
- | Die Beschäftigten sind über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren.⁶⁰

⁵⁹ Für die Überprüfung sind die Kriterien des § 4 Abs. 2 und 4 EntgTranspG zugrunde zu legen.

⁶⁰ § 43 Abs. 2 und § 53 Abs. 2 BetrVG sind zu beachten.

Ein bekanntes Instrument, welches den in §§ 17 und 18 EntgTranspG genannten Mindestanforderungen entspricht, ist der eg-check.

Nähere Informationen zum eg-check gibt es auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.⁶¹ Zudem ist der ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung (Gendergerechtigkeit stärken: Entgeltgleichheit sicherstellen) zu erwähnen. Auf Basis des Leitfadens können Unternehmen Arbeitsplätze transparent und vergleichbar bewerten, Ungleichheiten feststellen und diese konsequent abbauen.

Die ILO-Deutschland hat 2015/2016 einen Beratungsprozess mit Sozialpartnern initiiert, um bewährte internationale Praktiken zur Schließung von Lohnlücken zu diskutieren und über geeignete Wege zur Entgeltgleichheit zu beraten. Als ein zentraler Punkt hat sich dabei die transparente und standardisierte, geschlechtsneutrale Bewertung des Arbeitsplatzes herausgestellt. Der ILO-Leitfaden kann als Grundlage für Arbeitsplatzbewertungsprozesse dienen.

Den ILO-Leitfaden gibt es hier: http://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_526195/lang--de/index.htm.

3. Gibt es Unterstützung durch das Bundesfrauenministerium?

Das Bundesfrauenministerium unterstützt Arbeitgeber bei der Durchführung betrieblicher Prüfverfahren mit einem IT-gestützten Musterverfahren zur Überprüfung und Beseitigung von Entgeltunterschieden im Betrieb („Monitor Entgelttransparenz“).

Das Musterverfahren stellt zudem weitere Informationen und Analysen zu den Entgeltstrukturen bereit, die Betrieben und Unternehmen helfen, ihre tägliche Personalarbeit sicher und schnell, aber auch gleichstellungsorientiert durchzuführen, Vergütungsdaten abzufragen sowie professionelle Berichte zusammenzustellen.

⁶¹ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Gleichbehandlung_der_Geschlechter_im_Arbeitsleben_neu/Entgeltgleichheit/Projekt_Gleicher_Lohn/Projekt_gleicher_Lohn_node.html.

Das Musterverfahren orientiert sich am bekannten Prüfverfahren eg-check. Die IT-Unterstützung des Musterverfahrens erleichtert die Umsetzung von Prüfverfahren.

Folgende Instrumente stellt das Musterverfahren bereit:

Bestandsaufnahme in Form eines Fragenkatalogs und Statistiken

- | Tätigkeitsvergleiche
- | Vergütungsstrukturanalyse
- | Möglichkeit zur Erstellung eines Ergebnisberichts sowie
- | Zugang zu weiteren Informationen zum Thema Entgeltgleichheit.

Für die Bestandsaufnahme sieht das IT-Musterverfahren einen Fragebogen zu den Entgeltregelungen vor. Werden die Daten vollständig eingegeben, liefert das Verfahren dem Arbeitgeber Hinweise, wo Diskriminierungspotenziale im Betrieb oder Unternehmen bestehen können (einzelne Regelungen, Strukturen etc.). Zudem werden die jeweils einschlägigen rechtlichen Regelungen bereitgestellt.

Ein individueller Bericht ist in jedem Stadium der Überprüfung erstellbar (und kann heruntergeladen werden). Er fasst alle Informationen kompakt zusammen.

Um das Tool zu nutzen, müssen die Daten entsprechend aufbereitet werden. Da die meisten größeren Firmen für die Personalverwaltung SAP oder vergleichbare Programme verwenden, können die Daten meist mit relativ wenig Aufwand genutzt werden. Dann steht eine Upload-Funktion bereit, die es leicht macht, die Daten zu importieren und entsprechend für die Überprüfung zu nutzen. Das Tool findet sich künftig kostenlos auf der Website www.monitor-entgelttransparenz.de, auf der auch weitere Informationen zum Thema bereitstehen werden.



2. Stimmen aus der Praxis

Kerstin Oster, Vorständin Personal und Soziales, Berliner Wasserbetriebe

Warum haben Sie sich für den eg-check entschieden und welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen?

Auf den ersten Blick sind die Berliner Wasserbetriebe ein männerdominiertes Unternehmen, denn zwei Drittel der Beschäftigten sind Männer. Aber: Der Frauenanteil liegt bei 31 Prozent und zwei Drittel aller Frauen im Betrieb gehören zu den höheren Entgeltgruppen. Auch der bundesweit vierte Platz beim Frauen-Karriere-Index des Bundesfamilienministeriums spricht für sich. Doch die rein quantitative Betrachtung allein wird unserem Verständnis von Chancengleichheit im Unternehmen nicht gerecht. Deshalb wollten wir wissenschaftlich prüfen lassen, ob Männer und Frauen bei uns denselben Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten. Und tatsächlich ist das so.

Hat sich die Durchführung aus Ihrer Sicht gelohnt?

Der eg-check hat sich für unser Unternehmen auf jeden Fall gelohnt – und zwar nicht nur, weil er unsere betriebliche Praxis bestätigt hat. So haben wir beispielsweise festgestellt, dass im Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V) noch nicht alle Regelungen, etwa zu Arbeiterschwernissen, geregelt sind. Konkret sind die körperlichen Belastungen bereits berücksichtigt, aber es fehlt noch die Betrachtung der psychischen Belastungen. Hier hat der eg-check einen Handlungsbedarf identifiziert, welchen es zu lösen gilt.

Würden Sie anderen Unternehmen Prüfverfahren wie den eg-check empfehlen?

Wir halten den eg-check für ein gutes Instrument zur Überprüfung von Entgeltgerechtigkeit in Unternehmen. Gleichzeitig kann er helfen, möglicherweise versteckte Ungleichheiten aufzudecken. Aus diesem Grund werden wir im kommenden Jahr erneut einen partiellen eg-check für ausgewählte Funktionen in unserem Unternehmen durchführen lassen.

Wie haben Sie die Beschäftigten oder den Betriebsrat eingebunden und welche Rückmeldungen gab es?

Wir haben das Vorgehen und die Ergebnisse selbstverständlich mit den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern und insbesondere mit unseren Frauenvertreterinnen intensiv diskutiert. Diese Diskussionen sind sehr wertvoll, weil sie uns zeigen, dass wir uns nicht auf Erreichtem ausruhen dürfen.

Denn unser Ziel ist es, die besten Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Chancengleichheit für alle Beschäftigten – ungeachtet von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, Weltanschauung oder Religion – ist dafür die Voraussetzung.



Michaela Rosenberger, Vorsitzende der Gewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten)

Warum haben Sie das Projekt „Initiative Entgeltgleichheit“ gestartet?

Die Entgeltungleichheit ist ein Dauerthema unserer gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik. Unsere NGG-Frauen wollten nicht länger auf Lohngerechtigkeit warten. Darum haben sie überlegt, wie man das Thema offensiver angehen könnte. Zwischenzeitlich wurde mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung das Prüfinstrument [eg-check.de](https://www.eg-check.de) entwickelt. Damit können wir unsere eigenen Tarifverträge auf Entgeltdiskriminierung überprüfen.

Wie beziehen Sie Ihre Tarifpartner ein und welches Feedback bekommen Sie?

Sollte sich bei der Überprüfung eines Tarifvertrages mit [eg-check.de](https://www.eg-check.de) Diskriminierungspotenzial ergeben, werden wir das zunächst mit unseren Tarifkommissionen besprechen und den Handlungsbedarf ermitteln. Wir sind uns darüber im Klaren, dass wir mit unseren Forderungen nicht gerade offene Türen bei den Arbeitgebern einrennen. Die Beseitigung von Entgeltdiskriminierung werden wir nicht kostenneutral umsetzen können! Unabhängig von den Reaktionen der Arbeitgeber wird das Thema Lohngerechtigkeit weiter eines unserer Schwerpunktthemen bleiben.

Welche Erfahrungen haben Sie bisher gesammelt?

Wir erleben durchaus Arbeitgeber, die offen für das Thema sind. Allerdings gibt es auch Hardliner, die ausschließlich die Kosten sehen. Dabei hat Lohngerechtigkeit durchaus auch positive Wirkung auf das Betriebsklima. Zufriedene Mitarbeiterinnen verbessern die Arbeitsergebnisse.

Welche Aufgaben sehen Sie bei den Gewerkschaften und Betriebsräten, wenn es um das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern geht?

Ich meine, dass wir mit unserer Initiative Lohngerechtigkeit einen wichtigen Schritt gemacht haben: Wir schärfen das Bewusstsein für Entgeltungleichheit, überprüfen Vereinbarungen sowie Tarifverträge und schließen damit Diskriminierungspotenzial aus. Tarifpolitik ist eines unserer Kernthemen. Dazu gehören eben auch eine geschlechtsneutrale Bewertung von Tätigkeiten und deren gerechte Entlohnung.

Was erhoffen Sie sich von dem neuen Gesetz?

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen ist ein Schritt in die richtige Richtung. Wir müssen in den Betrieben beginnen das Tabu zu brechen, dass über Löhne nicht gesprochen werden darf. Die NGG erhofft sich von der neuen Gesetzgebung, dass viele Betriebe und Unternehmen freiwillig eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen durchführen, dadurch Lohntransparenz schaffen und den Weg offener machen für eine geschlechtergerechte Entlohnung.

X.

Die Berichtspflicht

Nach § 21 EntgTranspG müssen alle Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit verfassen, wenn sie nach den §§ 264 und 289 HGB zur Erstellung eines Lageberichtes verpflichtet sind. Der Bericht ist in dem nächsten Lagebericht nach § 289 HGB, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

Hinweis: Ob Ihr Betrieb verpflichtet ist, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen, können Sie mittels des Quickchecks prüfen: ↘ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/quickcheck-zum-entgelttransparenzgesetz/117352>.

1. Welche Informationen müssen Arbeitgeber darstellen?

Die inhaltlichen Vorgaben sind in § 21 Abs. 1 EntgTranspG geregelt. Danach besteht der Bericht aus zwei Schwerpunkten:

a) Die Arbeitgeber müssen ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen darstellen

Dazu können Maßnahmen der gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen ebenso zählen wie Schulungsmaßnahmen von Führungskräften zu benachteiligungsfreier Personalauswahl oder AGG-Schulungen zu Gleichbehandlung und Geschlechtergleichstellung. Dazu gehören auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter, z. B. ein Betriebskindergarten,

aber auch Maßnahmen, die ein flexibles Arbeiten ermöglichen (u. a. Homeoffice, Telearbeit).

b) Die Arbeitgeber müssen ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer darstellen

Hier sollen alle Maßnahmen aufgeführt werden, die Arbeitgeber speziell zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer ergreifen. Das kann z. B. ein betriebliches Prüfverfahren für den Betrieb oder das Unternehmen sein.

Führen die Arbeitgeber keine Maßnahmen nach § 21 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 EntgTranspG durch, müssen sie das in ihrem Bericht begründen. Zusätzlich müssen im Bericht zwingend folgende nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben für das jeweils letzte Kalenderjahr des Berichtszeitraums aufgenommen werden:

- l die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie
- l die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Der Arbeitgeber kann den Bericht jederzeit mit weiteren Informationen ergänzen.

2. Wie oft ist der Bericht zu erstellen und wo ist er zu veröffentlichen?

Arbeitgeber, die tarifgebunden sind oder einen Tarifvertrag verbindlich und inhaltsgleich für alle Beschäftigten anwenden (siehe Abschnitt 2 in Kapitel VIII, Der Auskunftsanspruch), müssen alle fünf Jahre einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen.⁶² Im Falle der Tarifierung bedarf es einer Erklärung nach § 13 Abs. 5 EntgTranspG (Kapitel VIII, ebd.). Alle anderen Arbeitgeber – also nicht tarifgebundene und nicht tarifiernde – müssen den Bericht alle drei Jahre erstellen.⁶³

⁶² § 22 Abs. 1 EntgTranspG.

⁶³ § 22 Abs. 2 EntgTranspG.

Der Berichtszeitraum für die Maßnahmen beträgt jeweils drei bzw. fünf Jahre.⁶⁴ Die statistischen Angaben beziehen sich jeweils auf das letzte Kalenderjahr, welches in dem Berichtszeitraum liegt.⁶⁵ Ab dem zweiten Bericht sind die Veränderungen gegenüber dem ersten Bericht, insbesondere für die statistischen Daten, darzulegen.

Die Berichte sind jeweils als Anlage dem Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) beizufügen. Dadurch werden alle Berichte im Bundesanzeiger veröffentlicht und für die Öffentlichkeit einsehbar.

3. Wann ist der Bericht erstmals zu erstellen?

Unabhängig davon, ob die Arbeitgeber tarifgebunden/tarifanwendend sind oder nicht, muss der erste Bericht im Jahr 2018 erstellt werden, d. h. der Bericht ist dem Lagebericht beizufügen, der 2018 veröffentlicht wird. In diesem Bericht sind verpflichtend die Maßnahmen und Daten für das Kalenderjahr 2016 zu erfassen. Dadurch wird gerade für Unternehmen, die sehr früh ihren Lagebericht 2018 veröffentlichen müssen, sichergestellt, dass die notwendigen Daten und Angaben bereits vorliegen.

Für den jeweils zweiten Bericht gelten dann die dargestellten unterschiedlichen Vorgaben für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen bzw. nicht tarifgebundene und nicht tarifanwendende Unternehmen.

⁶⁴ § 22 Abs. 1 und 2 EntgTranspG.

⁶⁵ § 22 Abs. 3 EntgTranspG.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag – Donnerstag 9 – 18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR196

Stand: Juli 2017, 1. Auflage

Bildnachweis: S. 63 Die Hoffotografen GmbH Berlin, S. 65 Gewerkschaft NGG

Gestaltung: neues handeln GmbH

Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.