

Informationen zum Entgelttransparenzgesetz



Gleichstellungsbeirat der Stadt Kamen
11.09.2019

Allgemeine Informationen

Entstehung

- 12.2015: erster Referentenentwurf
 - 01.2017: Bundeskabinett hat Gesetzentwurf zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen beschlossen
 - 07.2017: Inkrafttreten des Gesetzes
- Bündelung der Rechtsgrundlagen im Allgemeinen Teil des EntgTranspG (ILO Konvention 100, Art. 157 Abs.1.2 AEUV; EU-Richtlinie 2006/54/EG, AGG, EuGH-Rechtsprechung)

Allgemeine Informationen

Ziel

Ziel des Entgelttransparenzgesetzes ist es das Entgeltgleichheitsgebot in der Praxis zu stärken und besser durchzusetzen.

- Mangelnde Transparenz von Entgeltstrukturen ist einer von mehreren Gründen, die dazu führen, dass der Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen weiterhin bei 21 % liegt

Drei Instrumente des EntgTranspG

Instrument	Ebene und Beschäftigtenzahl
Auskunftsanspruch	Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten
Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit	Grundsätzlich: Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten Beschränkung auf einzelne Betriebe und Beschäftigtengruppen aber möglich
Bericht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit	Lageberichtspflichtige Unternehmen nach HGB (Kapitalgesellschaften) mit mehr als 500 Beschäftigten

Individueller Auskunftsanspruch



- ❑ **In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten**
- ❑ **Auskunft durch Betriebsrat oder durch Arbeitgeber**
- ❑ **Inhalt: zwei Auskünfte**
 - Auskunft über die **Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung** für eigene Tätigkeit und für eine benannte Vergleichstätigkeit
 - Angaben zum **Entgelt für vergleichbare Tätigkeit**

Individueller Auskunftsanspruch

❑ Wer ist auskunftsberechtigt?

- Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG

❑ Was müssen Beschäftigte tun?

- Auskunftsverlangen muss in Textform erfolgen
- Benennung einer Vergleichstätigkeit in zumutbarer Weise
 - gleiche oder gleichwertige Tätigkeit
- Benennung zweier Entgeltbestandteile

❑ Einschränkungen in § 12 EntgTranspG

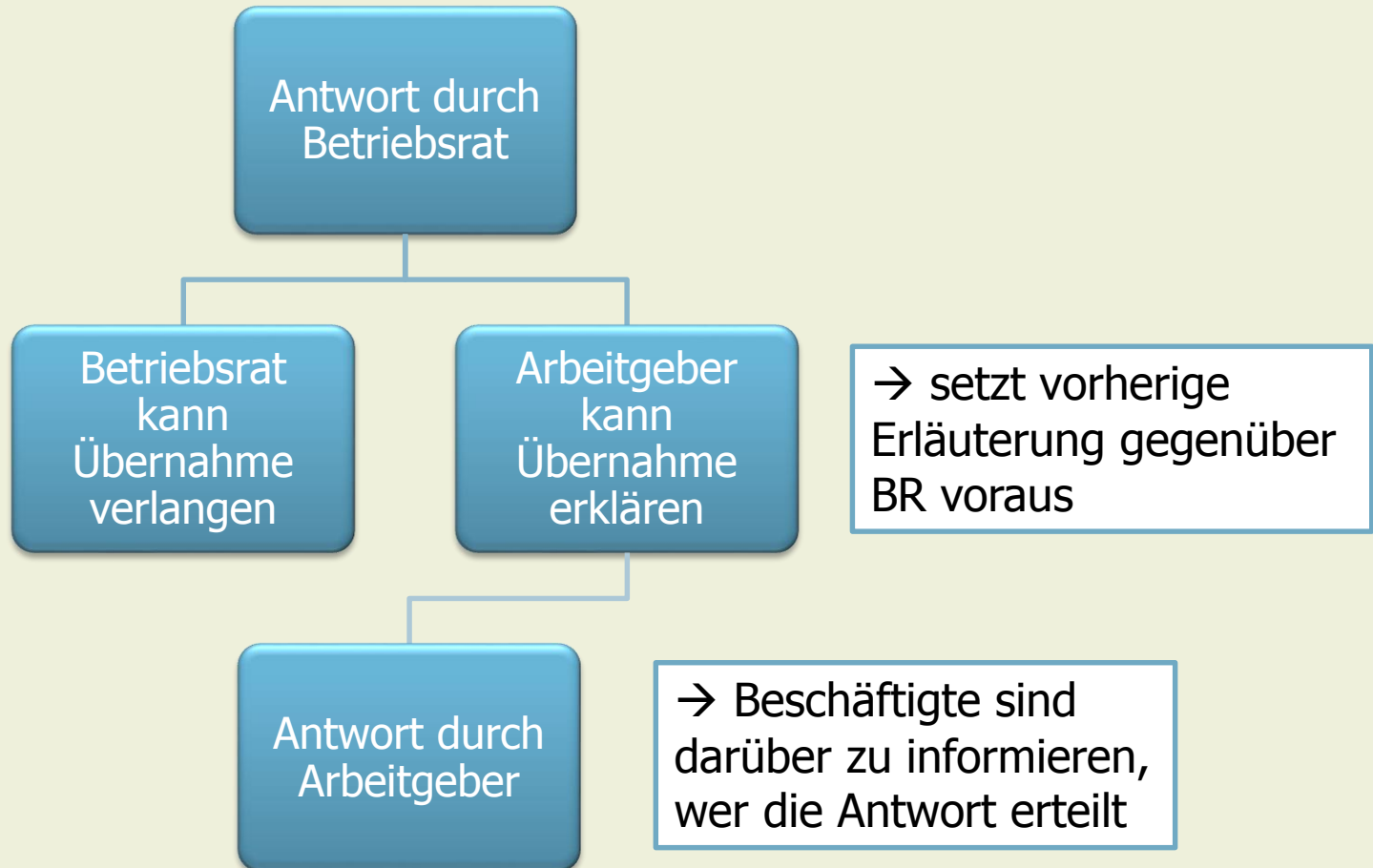
❑ grundsätzlich zwei Jahre Wartezeit

Individueller Auskunftsanspruch

- ❑ Der Auskunftsanspruch kann erstmalig ab dem **6. Januar 2018** gestellt werden
- ❑ Wird der Auskunftsanspruch zwischen dem 6. Januar 2018 und dem 5. Januar 2021 gestellt gilt abweichend von der Zweijahresfrist eine Wartefrist von 3 Jahren

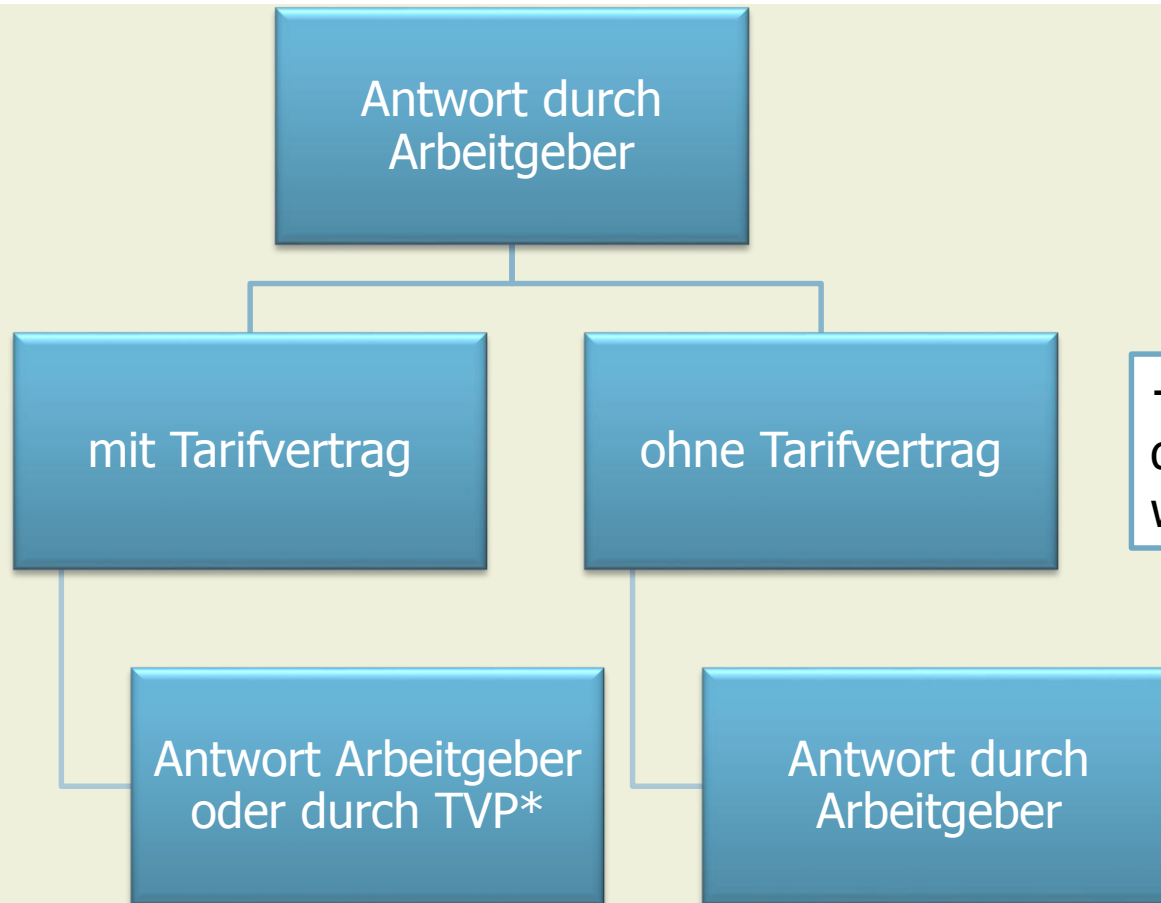
Auskunftsanspruch

1. Betriebsrat besteht



Auskunftsanspruch

2. Es besteht kein Betriebsrat



→ Beschäftigte sind darüber zu informieren, wer die Antwort erteilt

* setzt Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraus

Auskunftsanspruch: Vergleichsentgelt

Was nutzt das den Beschäftigten?

- ☐ Gesamtinformation ist entscheidend: Kriterien der Entgeltfindung **und** Vergleichsentgelt zusammen sind hilfreich für die Frage:
„Wo stehe ich im Gehaltsgefüge vergleichbarer Tätigkeiten?“
- ☐ Eigenes Entgelt niedriger als Median?
Nicht per se Beweis für Entgeltdiskriminierung
- ☐ Wenn Entgeltdiskriminierung bewiesen werden kann,
besteht Anspruch auf die vorenthaltene Leistung
- ☐ Beschwerdemöglichkeit nach BetrVG und bessere Position
bei Gehaltsverhandlungen
- ☐ Als letzte Möglichkeit: Klageweg

Betriebliche Prüfverfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

sind Verfahren, um Entgeltregelungen sowie die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile auf Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen

Planung

Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen,
Unterrichtung des Betriebsrates

Durchführung

Bestandsaufnahme:
Entgeltregelungen

Analyse:
Tätigkeitsvergleiche

Ergebnisbericht:
Hinweise auf Handlungsbedarf

Nachbereitung

Information der Beschäftigten

Ggfs. **Umsetzung** geeigneter Maßnahmen

Nutzen betrieblicher Prüfverfahren



Entgelt-Prüfinstrumente (wie z.B. eg-Check) verschaffen einen Blick für das Ganze.

Ist die Entgeltsystematik richtig aufgestellt?



Entgelt-Prüfinstrumente zeigen **Diskriminierungspotenziale** auf und wirken damit präventiv und tragen zur Rechtssicherheit bei.



Wer die Entgelte der verschiedenen Tätigkeiten geschlechtsspezifisch ausweisen kann, der tut sich leichter mit **individuellen Auskunftsanfragen** von Beschäftigten.



Entgelt-Prüfsysteme können auch **Einblick in weitere personalwirtschaftliche Handlungsfelder** bieten: Wie sind Frauen in den unterschiedlichen Tätigkeiten und (Führungs-)Ebenen repräsentiert? Besteht hier Handlungsbedarf?

- ❑ Viele Unternehmen sind Umfragen zufolge **noch nicht ausreichend vorbereitet**
- ❑ Hoher Anteil tarifgebundener und -anwendender Betriebe im Anwendungsbereich des Auskunftsanspruchs
- ❑ Nur 30 Prozent der Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten haben eine Strategie für Chancengleichheit
- ❑ Aber: 75 % der Betriebe nutzen Zertifizierungs- oder Auditierungsinstrumente, insbesondere zum Qualitätsmanagement

Erste Evaluation 2019

- ❑ Das BMFSFJ legt ersten Bericht zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes vor
 - Der Auskunftsanspruch wird eher zurückhaltend genutzt
 - Viele Unternehmen haben eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen

Mit dem Bericht erfüllt die Bundesregierung ihren Auftrag aus Paragraph 23 Entgelttransparenzgesetz.

Das bedeutet konkret:

- ☐ 4 Prozent der befragten Beschäftigten haben in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten den Auskunftsanspruch gestellt.
- ☐ 45 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 Prozent der Unternehmen mit zwischen 201 und 500 Beschäftigten haben nach der Einführung des Gesetzes freiwillig ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft.
- ☐ 44 Prozent der befragten berichtspflichtigen Unternehmen geben an, der Berichtspflicht nachzukommen und 40 Prozent planen dies noch zu tun.

Empfehlungen des Gutachtens:

- ☐ das Gesetz bekannter machen,
- ☐ das Auskunftsverfahren vereinfachen,
- ☐ die Aussagekraft der Auskunft durch die ausführlicheren Informationen erhöhen,
- ☐ Anreizsysteme für betriebliche Prüfverfahren,
- ☐ die Anforderungen an die Berichtspflicht konkretisieren sowie
- ☐ Sanktionen bei Verletzung der Berichtspflicht.

Materialien und weiterführende Informationen

☐ Quick-Check:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/quickcheck-zum-entgelttransparenzgesetz--kurz-und-kompakt--welche-arbeitgeber-sind-vom-gesetz-betroffen-/117352>

☐ Leitfaden für Arbeitgeber und Betriebsräte:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-entgelttransparenzgesetz--ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-sowie-fuer-betriebs--und-personalraete/118300>

☐ Broschüre für Beschäftigte:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-neue-entgelttransparenzgesetz--mehr-chancen-fuer-beschaeftigte/118152>

Materialien und weiterführende Informationen

- ❑ Monitor Entgelttransparenz:
<https://www.monitor-entgelttransparenz.de/>
- ❑ Logib-D: <http://www.logib-d.de/startseite/>
- ❑ Eg-check:
http://www.eg-check.de/eg-check/DE/Home/home_node.html;jsessionid=FD543CE4103887638B4B980506D1F450.1_cid322
- ❑ Gender Pay Gap Atlas
http://www.forum-mentoring.de/files/2413/6257/9407/Bundeministerium_atlas-gleichstellung.pdf

Materialien und weiterführende Informationen

- ❑ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/bericht-der-bundesregierung-zur-wirksamkeit-des-gesetzes-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-zwischen-frauen-und-maennern/137226> Logib-D: <http://www.logib-d.de/startseite/>