

7/6/2017

Arbeitsrecht

Nachdem der Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) am 30.03.2017 den Bundestag und am 12.05.2017 den Bundesrat passierte, ist das Entgelttransparenzgesetz nun am 06.07.2017 in Kraft getreten.

I. Das Ziel: Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Das Ziel des Entgelttransparenzgesetzes ist, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (§ 1 EntgTranspG). Ausweislich der Entwurfsbegründung der Bundesregierung soll das Gesetz unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts beseitigen (BR-Drs. 8/17 S. 1).

Der Zielsetzung entsprechend verbietet § 3 Abs. 1 EntgTranspG (wie auch § 7 Abs. 1 AGG) die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen.

§ 7 EntgTranspG flankiert das Benachteiligungsverbot und normiert das Benachteiligungsverbot noch einmal spiegelbildlich als Entgeltgleichheitsgebot.

§ 8 EntgTranspG ordnet (wie auch § 7 Abs. 2 AGG) an, dass Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot (§ 3 EntgTranspG) oder das Entgeltgleichheitsgebot (§ 7 EntgTranspG) verstoßen, unwirksam sind.

II. Die Definition gleicher und gleichwertiger Arbeit

Da das Gesetz Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchsetzen soll, definiert § 4 EntgTranspG diese normativen Begriffe.

Eine gleiche Arbeit üben weibliche und männliche Beschäftigte danach aus, wenn sie an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen (§ 4 Abs. 1 EntgTranspG).

Eine gleichwertige Arbeit ist gegeben, wenn weibliche und männliche Beschäftigte unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Hierbei soll es unter anderem auf die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen sowie die Arbeitsbedingungen ankommen (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG).

III. Der individuelle Auskunftsanspruch

Zentrale Neuerung und eines der Instrumente, um die Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit durchzusetzen, ist der individuelle Auskunftsanspruch, den § 10 EntgTranspG dem einzelnen Beschäftigten gewährt.

1. Voraussetzung

Voraussetzung dieses individuellen Auskunftsanspruchs ist, dass der Beschäftigte in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmern bei demselben Arbeitgeber tätig ist (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG) und mindestens sechs Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben (§ 12 Abs. 3 EntgTranspG).

Das Auskunftsverlangen ist in Textform an den Betriebsrat zu richten, sofern ein Betriebsrat existiert und der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverlangen nicht übernommen hat (§§ 14, 15 EntgTranspG).

2. Auskunftsgegenstand

Sind diese Voraussetzungen gegeben, kann der einzelne Beschäftigte Auskunft über drei Punkte verlangen: über das Vergleichsentgelt, über Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowohl des eigenen Entgelts als auch des Vergleichsentgelts, sowie über bis zu zwei Entgeltbestandteile.

Das Vergleichsentgelt ist dabei anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median (Median = der Wert, der bei einer Sortierung der Höhe nach in der Mitte steht. Bsp.: 1, 2, **3**, 4, 9).

Tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber erfüllen das Auskunftsverlangen einigermaßen leicht: In Ansehung der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, genügt es, die tarifvertraglichen Entgeltregelungen zu nennen und anzugeben, wo die Regelungen einzusehen sind (§ 11 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG). In Ansehung des Vergleichsentgelts ist die Angabe des Vergleichsentgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in der gleichen Entgeltgruppe ausreichend (§ 11 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EntgTranspG).

Bei allen anderen Arbeitgebern gestaltet sich die Beantwortung des Auskunftsverlangens schwieriger: Diese haben zunächst das durchschnittliche Bruttoentgelt (ggf. hochgerechnet auf eine Vollzeittätigkeit) für jeden Beschäftigten des anderen Geschlechts, der eine Vergleichstätigkeit ausübt, zu bestimmen (inklusive aller Gehaltsbestandteile, vgl. § 5 Abs. 1 EntgTranspG). Sodann hat der Arbeitgeber die so errechneten Bruttoentgelte der Höhe nach zu sortieren. Der Wert, der in der Mitte der Reihung steht, ist der Median. Über diesen hat der Arbeitgeber Auskunft zu erteilen.

3. Folgen unterlassener Auskunft

Weigert sich der Arbeitgeber binnen der für die Auskunftserteilung geltenden Dreimonatsfrist eine Auskunft zu erteilen, hält das Entgelttransparenzgesetz allein für nicht tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber eine Sanktion bereit: Nach § 15 Abs. 5 EntgTranspG kommt es zu einer Beweislastumkehr und der Arbeitgeber hat im Streitfall zu beweisen, dass er nicht gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstößt.

4. Folgen erteilter Auskunft

Keine Sanktion enthält das Entgelttransparenzgesetz dagegen für den Fall, dass der Arbeitgeber Auskunft erteilt und einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot offenbart. Allerdings drohen dem Arbeitgeber hier gegebenenfalls Ansprüche des diskriminierten Beschäftigten aus § 15 AGG.

IV. Das betriebliche Prüfverfahren

Eine weiteres Mittel des Entgelttransparenzgesetzes ist das in §§ 17 f. EntgTranspG vorgesehene betriebliche Prüfverfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit. Ein solches Prüfverfahren, mit dem die Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots geprüft werden sollen, sieht das Entgelttransparenzgesetz für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten vor. Dabei enthält das Gesetz weder eine Sanktion für den Fall der Nichtdurchführung eines solchen Prüfverfahrens noch eine Privilegierung für solche Arbeitgeber, die ein Prüfverfahren durchführen. Das betriebliche Prüfverfahren ist freiwillig. Da die Beschäftigten über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren sind, sofern ein solches durchgeführt wird (§ 20 Abs. 2 EntgTranspG), ist zu erwägen, ob die Durchführung eines solchen freiwilligen Prüfverfahrens tatsächlich im Unternehmensinteresse liegt.

V. Einführung von Berichtspflichten

Zuletzt normiert das Entgelttransparenzgesetz für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern, die lageberichtspflichtig nach den §§ 264 ff. HGB sind, Berichtspflichten im Hinblick auf die Gleichstellung und Entgeltgleichheit. Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber haben einen solchen Bericht alle fünf Jahre, die

übrigen Arbeitgeber alle drei Jahre zu verfassen und als Anlage zum Lagebericht im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.
Erstmals hat ein solcher Bericht im Jahr 2018 zu erfolgen (§ 25 Abs. 2 EntgTranspG).

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Marco Tucci](#) , [Dr. Daniel Dommermuth-Alhäuser](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Dr. Marco Tucci, LL.M.

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Mitglied der Practice Group Digital Business
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 28628595



Dr. Daniel Dommermuth

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 28628278