

Das neue Entgelttransparenzgesetz

Volker Teigelkötter

26. Juni 2017

1. Entgelttransparenzgesetz



Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) tritt am **1. Juli 2017** zur Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Kraft.

In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten erhalten Arbeitnehmer einen Auskunftsanspruch zu den Entgeltstrukturen im Betrieb, um ihre eigene Entlohnung mit der Entlohnung von Kollegen des anderen Geschlechts mit gleicher Tätigkeit vergleichen zu können.

2. Anspruchsvoraussetzungen für das individuelle Auskunftsrecht über Vergleichsentgelt

- **Im Betrieb**, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, müssen **mindestens 200 Arbeitnehmer** beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein (Leiharbeiter werden nicht eingerechnet).
- Es müssen mindestens **sechs Arbeitnehmer des anderen Geschlechts** eine **Vergleichstätigkeit** ausüben. Liegt diese Voraussetzung nicht vor, besteht nur ein Auskunftsanspruch hinsichtlich der Kriterien und des Verfahrens der Entgeltermittlung.
- Das Auskunftsverlangen muss schriftlich erfolgen, wobei der Arbeitnehmer gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten benennen muss. Wenn der Arbeitgeber die Tätigkeiten der angegebenen Kollegen nicht für vergleichbar hält, muss er dies nachvollziehbar begründen.

3. Wer muss die Auskunft erteilen?

- Besteht ein **Betriebsrat**, muss grundsätzlich dieser die Auskunft erteilen. Der Arbeitgeber muss dann Entgeltlisten so aufbereiten, dass der Betriebsrat seine Auskunftspflicht durch Einsicht in diese erfüllen kann.
- Der **Arbeitgeber** kann die Auskunft auch an sich ziehen, muss den Betriebsrat dann aber umfassend über die Auskunftsverlangen informieren.
- Besteht **kein Betriebsrat**, wendet sich der Arbeitnehmer direkt an den **Arbeitgeber**.
- **Leitende Angestellte** wenden sich für den Auskunftsanspruch immer an den Arbeitgeber.

Den Arbeitnehmern ist mitzuteilen, wer die Auskunft erteilt.

4. Auskunftsinhalt

- **Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung.** Bei tariflichen Regelungen ist ein Verweis auf diese ausreichend.
- **Vergleichsentgelt** = das anonymisierte durchschnittliche auf ein Vollzeitäquivalent hochgerechnete monatliche Bruttoentgelt eines Kalenderjahres der Arbeitnehmer des anderen Geschlechts mit gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit.
- Zwei weitere **Gehaltsbestandteile** (z.B. Boni oder Privatnutzung des Dienstwagens) – den Gegenstand der beiden weiteren Gehaltsbestandteile kann der Arbeitnehmer frei wählen.

Der **Datenschutz** muss stets beachtet werden.
Das konkrete Entgelt einzelner Arbeitnehmer darf deshalb **nicht** mitgeteilt werden.

5. Anspruchszeit

- Erstmals 6 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes → also **ab dem 01. Februar 2018**.
- Für ein eingereichtes Auskunftsverlangen bleiben dann **drei Monate** Zeit zur Beantwortung.
- Der Anspruch besteht für jeden Arbeitnehmer grundsätzlich **alle zwei Jahre**, erstmalig nur einmal in den ersten drei Jahren (häufiger, wenn die Voraussetzungen sich wesentlich verändern).

6. Berichtspflicht

- Lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) ab 500 Beschäftigten müssen ab 2018 alle fünf Jahre über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichten. Der Berichtszeitraum umfasst die vergangenen fünf Jahre.
- Bei nicht tarifgebundenen Unternehmen muss alle drei Jahre über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichtet werden. Der Berichtszeitraum umfasst dann die vergangenen drei Jahre.
- Der Berichtszeitraum für den ersten Bericht umfasst nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr.

Unternehmen ab 500 Mitarbeitern sollen zudem freiwillig ein Prüfverfahren zur Herstellung von Lohngerechtigkeit mit Berichten zur Lohnstruktur einführen.

McDermott
Will & Emery

www.mwe.com |    

© 2015 McDermott Will & Emery. McDermott operates its practice through separate legal entities in each of the countries where it has offices. This communication may be considered attorney advertising. Previous results are not a guarantee of future outcome.