

# Entgelttransparenz für Arbeitgeber

Rechte, Pflichten und Chancen für die  
betriebliche Praxis

-

Webinar am 16.11.2017

# Inhalte

- I. Einleitende Bemerkungen
- II. Überblick über die wichtigsten Neureglungen
- III. Besonderheiten bei tarifgebundenen und tarifanwendenden Unternehmen
- IV. Betriebliche Prüfverfahren
- V. Funktionsweise „eg-check“
- VI. Entgelttransparenz als Chance – weitere betriebliche Handlungsfelder

## II. Überblick über die wichtigsten Neureglungen

- Entgeltgleichheitsgebot (§ 7 EntgTranspG)

*„Bei Beschäftigungsverhältnissen darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart werden oder gezahlt werden als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.“*

## II. Überblick über die wichtigsten Neureglungen

- Alle Beschäftigten haben diesen Anspruch!
- Was gleiche oder gleichwertige Arbeit ist:
  - Art der Arbeit
  - Ausbildungsanforderungen
  - Arbeitsbedingungen
- Bestimmungen, die gegen § 3 (Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung) und § 7 (Entgeltgleichheitsgebot) verstoßen, sind unwirksam (§ 8)

## II.1. Individueller Auskunftsanspruch der Beschäftigten (§ 10)

- Anspruch besteht in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten, nicht: Leiharbeitnehmer und Freie
- Klassischer Betriebsbegriff („bei demselben Arbeitgeber“)
- Beschäftigte in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen sind nicht vergleichbar (z.B. Auszubildende und Angestellte)
- Auskunftsverlangen in Textform
- Beschäftigte haben in zumutbarer Weise „eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen“ (§ 10)

## II.1. Individueller Auskunftsanspruch der Beschäftigten (§ 10)

- Ein Auskunftsanspruch besteht in der Regel alle 2 Jahre
- Frühestens sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes (6.1.2018) und dann erstmalig wieder nach 3 Jahren
- Ausnahme: Wesentliche Veränderungen (wie z.B. Ausstieg aus dem Tarifverband, außertarifliche Eingruppierung)
- Auskunftsverlangen zum
  - durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt
  - bis zu zwei weiteren Entgeltbestandteilen (z.B. Leistungszulagen, Erschwerniszulagen, betriebliche Altersversorgung, private Dienstwagennutzung etc.)

## II.2. Auskunftspflichtung (§ 11 und § 12)

- Auskunftspflichtung erstreckt sich auf
  - die Angabe zum Vergleichsentgelt
  - zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung, die ausführlich erläutert werden müssen
- Arbeitgeber muss nur bei miteinander vergleichbaren Tätigkeiten Auskunft erteilen
- Falls nicht vergleichbar: Arbeitgeber muss die aus seiner Sicht relevante Vergleichstätigkeit benennen
- Umgekehrte Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers, wenn durch eine andere Vergleichsgruppe der Auskunftsanspruch entfallen würde

## II.2. Auskunftspflichtung (§ 11 und § 12)

- Das Vergleichsentgelt ist nicht anzugeben, „wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird“ (§ 12 Absatz 3)
- Vergleichsentgelt ist anzugeben „als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median
  - des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalts
  - der benannten Entgeltbestandteile (...)“
- je nach Auskunftsanspruch sind mehrere Mediane zu berechnen



Rechnen Sie mit Auskunftersuchen Ihrer Mitarbeiter?

- Ja
- Nein

## II.3. Rechtsfolgen/Rechtfertigungsgründe

- Der Arbeitgeber ist zur Auskunft innerhalb von drei Monaten verpflichtet
- Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nicht nach, wird die Ungleichbehandlung zumindest vermutet
- Jedoch ist der Arbeitgeber berechtigt, verhältnismäßige Rechtfertigungsgründe für eine ungleiche Bezahlung vorzutragen
- Rechtfertigen können ein unterschiedliches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit insbesondere
  - „arbeitsmarktbezogene Kriterien
  - leistungsbezogene Kriterien
  - arbeitsergebnisbezogene Kriterien“ (§ 3 Absatz 3)
- Ob Rechtfertigung gelingt, ist Frage des Einzelfalls

## II.3. Rechtsfolgen/Rechtfertigungsgründe

Daher ab jetzt:



- Gehaltsentscheidungen dokumentieren und begründen
- nachprüfbare Kriterien und Verfahren definieren
- Augenmerk auf Eingruppierungsprozess
- Anforderungs- und Tätigkeitsprofile erstellen

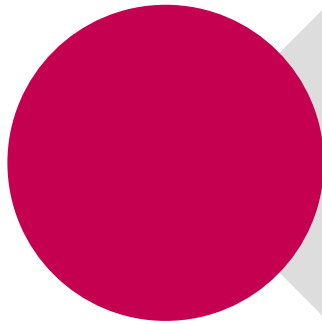


## II.3. Rechtsfolgen/Rechtfertigungsgründe

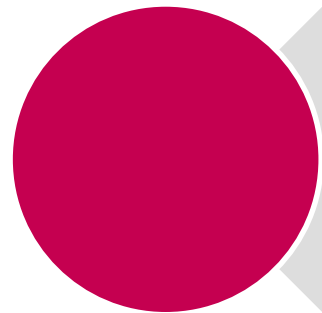


- Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer Entgeltansprüche geltend machen, falls er sich auf Grundlage der erteilten Auskunft benachteiligt fühlt
- Unabhängig davon sind im Falle einer ungleichen Bezahlung durch den Arbeitgeber keine Sanktionen in das Gesetz aufgenommen worden
- Zur Geltendmachung des Anspruchs gilt die dreijährige Regelverjährungsfrist

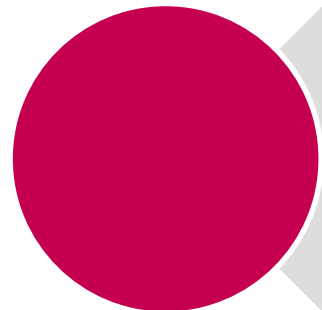
## II.4. Strittige Diskussionspunkte in der Fachöffentlichkeit



Median verändert sich, sobald ein höherer Gehaltsanspruch durchgesetzt wird (Lohnspirale)



Ministerium sagt, Beschäftigte haben einen Anspruch auf die vorenthaltene Leistung, also die Leistung der nicht benachteiligten Beschäftigten. Nicht aber auf den Median. Wer sind die nicht Benachteiligten?



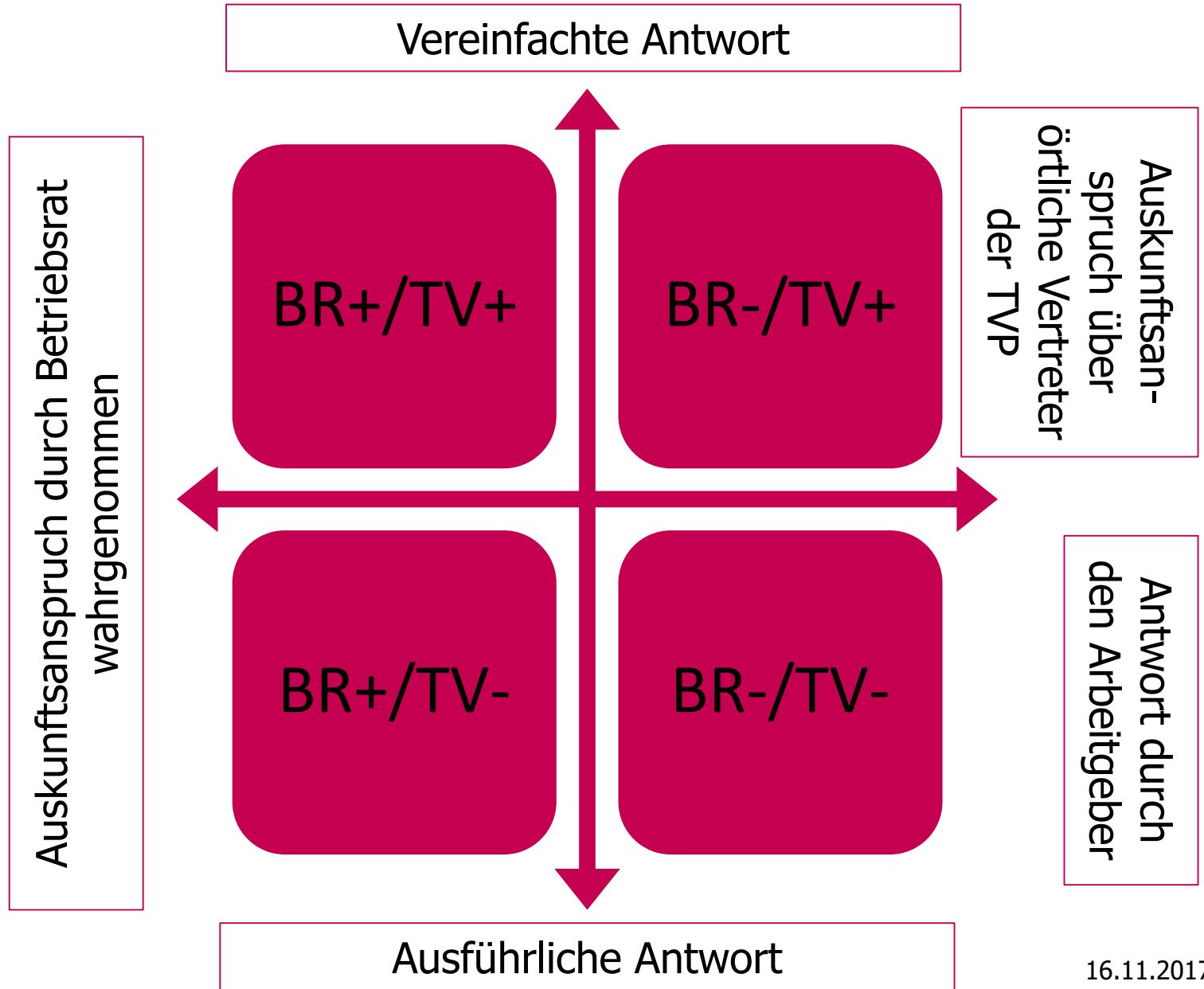
Worauf bezieht sich eine mögliche Anpassung? Auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt, auf die weiteren Gehaltsbestandteile?

## II.5. Betriebsrat (BR)

- Bei Arbeitgebern mit BR ist dieser regelmäßig Ansprechpartner der Beschäftigten und muss Arbeitgeber über Auskunftsverlangen informieren – und umgekehrt
- BR ist verpflichtet den Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer zu erfüllen (Einblick in Entgeltlisten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht etc.)
- BR kann verlangen, dass Arbeitgeber die Auskunftsverpflichtung übernimmt
- Arbeitgeber kann die Auskunftsverpflichtung generell oder in einzelnen Fällen übernehmen
- Verschiedene Fallgruppen siehe Folie 15



## II.6. Fallgruppen Anspruchsauskunft



## II.7. Ablauf der Prüfung eines Auskunftersuchens

- Prüfung des persönlichen Anwendungsbereichs (Beschäftigter im Sinne des Gesetzes)
- Prüfung des sachlichen Anwendungsbereichs (Betriebsgröße, Region etc.)

- Textformerfordernis
- Ist Vergleichstätigkeit angegeben?
- Prüfung Anzahl erfragter Entgeltbestandteile

- Prüfung des Auskunftsanspruchs
- **Antwort**



### III. Besonderheiten bei tarifgebundenen/-anwendenden Unternehmen

- Es gilt die „Angemessenheitsvermutung“ tarifvertraglicher Entgeltregelungen (§ 4 Absatz 5 EntgTranspG)
  - Der AG muss im Rahmen der Angabe zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt (§ 11) nicht die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung innerhalb des Unternehmens benennen
  - Ausreichend ist, die tarifvertraglichen Regelungen zu benennen und wo diese eingesehen werden können



Fälle nach § 14: Es gilt, dass das Vergleichsentgelt der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben ist, die in die gleiche Entgeltgruppe eingruppiert sind.

*Beispiel zu § 14:*

Altenpflegerin Frau K. (Entgeltgruppe 7) erkundigt sich nach der Tätigkeit der Fahrer (Entgeltgruppe 8) im gleichen Betrieb. Sie erfährt, dass das Vergleichsentgelt aus dem Median aller männlichen Beschäftigten der Entgeltgruppe 7 (!! ) gebildet wird.

In den Fällen nicht tarifgebundener / tarifanwendender Unternehmen (§ 15) ist das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die die erfragte oder ermittelte Vergleichstätigkeit ausüben.

## Problem der rechtlichen Reichweite der Privilegierung / Handlungsspielraum bei der Eingruppierung

- Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung beim Arbeitgeber müssen tatsächlich auf tarifvertraglichen Regelungen beruhen
- „Anlehnung“ an einen Tarifvertrag: Hier gilt, dass der Tarifvertrag bzw. die darin formulierte Entgeltordnung uneingeschränkt angewandt wird



Was ist mit außertariflich Beschäftigten und außertariflichen Gehaltsbestandteilen?

#### *Beispiel Banken:*

Im Bereich der privaten und öffentlichen Banken (hier gilt für mehr als 131 000 Beschäftigte der Tarifvertrag AGV Banken / Verdi) liegen 52 Prozent der Beschäftigten oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe

*„Die betrieblichen Gehaltssysteme für diese über- und außertariflichen Bereiche haben wenig mit dem Tarifvertrag zu tun. Die Systeme sind hoch diskretionär und anfällig für Intransparenz und Ungleichbehandlung“  
(ehem. Verdi Funktionär)*

Hinzu kommt: Auch bei tariflich Bezahlten kommt es auf der betrieblichen Ebene bewusst zu Höhergruppierungen (Arbeitsmarkt, Leistung). Außerdem gibt es übertarifliche Gehaltsbestandteile und werden Regelungen der Tarifparteien (bspw. zu variablen Bestandteilen) gar nicht umgesetzt

*Beispiel Eingruppierungspraxis:*

*„Bei uns sind viele Gehälter historisch gewachsen. Im Ergebnis kann es vorkommen, dass vergleichbare Funktionen unterschiedlich eingruppiert sind. Dies hat nachvollziehbar zu Frustration bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geführt“  
(Dr. Julia Borggräfe, Director Human Resources, Messe Berlin GmbH)*

### Mögliche Schlussfolgerungen:

- Bei nicht tarifvertraglich geregelten Entgeltbestandteilen / Beschäftigtengruppen gilt Auskunftspflichtung wie bei nicht tarifyanwendenden Unternehmen
- AGG bleibt unberührt



## IV. Betriebliche Prüfverfahren

- Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind „aufgefordert“, betriebliche Prüfverfahren einzusetzen (§ 17) = Freiwilligkeit
- Prüfverfahren haben aus...
  - Bestandsaufnahme
  - Analyse
  - Ergebnisbericht...zu bestehen (§ 18 Absatz 2)
- Es sind „valide statistische Methoden zu verwenden“. Alle Tätigkeiten sind einzubeziehen



## IV. Betriebliche Prüfverfahren

- Betriebliche Prüfverfahren können dem verpflichtenden (!) Schutz vor Entgeltbenachteiligungen nach § 6 Absatz 2 dienen und der Vorbeugung
  - Betriebliche Prüfverfahren dienen zur Identifizierung von Handlungsbedarfen auch unabhängig von konkreten Auskunftersuchen
  - Rechtsfolgen: Wird ein Prüfverfahren eingesetzt, dann sind Entgeltbenachteiligungen zu beseitigen (§ 19) und die Beschäftigten über das Ergebnis der Prüfungen zu informieren (§ 20)
- >>> daher sorgfältige Abwägung der Vor- und Nachteile eines vollständigen formellen Prüfverfahrens!



## IV. Betriebliche Prüfverfahren

- Zu unterscheiden sind: **betriebliche Prüfverfahren** und **Arbeitsbewertungsverfahren**

*„Arbeitsbewertungsverfahren und betriebliche Prüfverfahren sind zwei Seiten einer Medaille.“*  
(Sprecher BMFSFJ)

Ein Prüfverfahren überprüft, „ob das angewandte Arbeitsbewertungsverfahren Benachteiligungspotenziale enthält und ob diese Potenziale auch ausgenutzt werden.“

- Arbeitgeber sind „frei in der Wahl von Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren“ (§ 18 Absatz 2), aber...

## IV. Betriebliche Prüfverfahren

- § 4, vgl. auch Leitfaden BMFSFJ:
  - Die Art der Tätigkeiten muss objektiv berücksichtigt werden
  - Differenzierungskriterien (wie bspw. körperliche Beanspruchung, psychische Beanspruchung) müssen diskriminierungsfrei gewichtet werden
  - System muss insgesamt durchschaubar sein (§ 4)
  
- Im „besonderen Teil“ der BT-Drucksache 18/11133 werden folgende Prüfverfahren aufgeführt:
  - Das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) geförderte Instrument „eg-check“
  - der ILO-Leitfaden „Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen“

*„Dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sind keine weiteren konkreten Verfahren bekannt, die für eine Prüfung geeignet sind“.*

## V. Funktionsweise „eg-check“

- Prüfverfahren „eg-check“ ist ein „Werkzeugkasten“ und kein vollwertiges Arbeitsbewertungsverfahren (Check-Charakter)
  - beruht auf analytischen Verfahren zur geschlechtsunabhängigen Arbeitswertung (u.a. Ababaka)
  - knüpft am geltenden Recht zur (Entgelt-) Diskriminierung an
- >>> in der Diskussion zum Gender Pay Gap gilt es zwischen einer rechtlichen und einer ökonomisch-statistischen Perspektive zu unterscheiden



## V.1. Funktionsweise „eg-check“ - Grundlagen

- „eg-check“ unterscheidet folgende tätigkeitsbezogenen Anforderungsbereiche, die jeweils in unterschiedliche (Anforderungs-) Kriterien unterteilt sind:
  - Wissen und Können
  - psycho-soziale Anforderungen
  - Verantwortung
  - physische Anforderungen
- Das Verfahren ermöglicht die Überprüfung folgender fünf Entgeltbestandteile:
  - Anforderungsbezogenes Grundentgelt
  - Stufensteigerung beim Grundentgelt
  - Leistungsvergütung
  - Erschwerniszuschläge
  - Überstundenzuschläge

# V.1. Funktionsweise „eg-check“ - Grundlagen

- Für jeden dieser Entgeltbestandteil bietet das Verfahren folgende Werkzeuge zur Analyse an:
  - Statistiken
  - Paarvergleiche (Tätigkeitsvergleiche)
  - Regelungschecks

Abbildung 8: Auswahl von Gegenstand und Umfang der Prüfung

Entgeltbestandteile	Entgeltregelung	Entgeltpraxis				
		Einzelfall	Alle Beschäftigten	Bestimmte ...		
				Tätigkeiten	Bereiche	Entgeltgruppen
Anforderungsbezogenes Grundentgelt						
Stufensteigerung						
Leistungsvergütung						
Überstundenzuschläge						
Erschwerniszulagen						

Regelungs-Checks

Paarvergleiche

Statistiken

In Anlehnung an: Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin, Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check, S. 23

## V.2. Statistiken (Grundentgelt)

- Statistiken:
  - Ausgehend von Tätigkeiten
  - Anzahl Stelleninhaber nach Geschlecht
  - Entgeltgruppe
  - Übertarifliche Bestandteile



## V.2. Paarvergleich (Grundentgelt) - Übersicht

Zusammenfassende Übersicht des Paarvergleichs zum anforderungsbezogenen Grundentgelt					
Bewertung-Soll					
Anforderungen/Belastungen	Leitung 'Küche'	Leitung 'Werkstatt'	Anforderungen/Belastungen	Leitung 'Küche'	Leitung 'Werkstatt'
<b>1. Anforderungen an das Wissen und Können</b>			<b>2. Psycho-soziale Anforderungen</b>		
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	4	4	2.1 Kommunikationsfähigkeit	2	2
1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen	1	1	2.2 Kooperationsfähigkeit	1	1
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	2	2	2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	1	1
1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2	2	2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	1	1
1.5 Planen und Organisieren	2	2	Zwischensumme	<b>5</b>	<b>5</b>
1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	1	1			
1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	0	0			
Zwischensumme	<b>12</b>	<b>12</b>			
<b>3. Anforderungen an Verantwortung</b>			<b>4. Physische Anforderungen</b>		
3.1 Verantwortung für Geld oder Sachwerte	1	1	4.1 Anforderungen an die Körperkraft	1	1
3.2 Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit	1	1	4.2 Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane	0	0
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung	4	3	4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	2	2
3.4 Verantwortung für die Umwelt	0	0	4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	2	3
Zwischensumme	<b>6</b>	<b>5</b>	Zwischensumme	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Summe der Stufenzahlen, ungewichtet</b>				<b>28</b>	<b>28</b>

In Anlehnung an: Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin, Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check, S. 37

## V.2. Regelungschecks (Grundentgelt)

Die Regelungschecks im Rahmen von „eg-check“ dienen der Überprüfung der im Betrieb für den jeweiligen Entgeltbestandteil gültigen Regelungen

Dazu zählen:

- Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- entgeltrelevanten Regelungen der in einem Betrieb zur Anwendung kommenden Tarifverträge



## V.3. Unternehmen die „eg-check“ eingesetzt haben

- U.a. Messe Berlin, K+S AG, Berliner Wasserbetriebe, Unilever
- Albert Schweitzer Stiftung und zahlreiche Behörden in Berlin
- Die Messe Berlin hat mit eg-check alle Funktionen bewertet und festgestellt, dass nicht primär Handlungsbedarf in Bezug auf die Schaffung von Entgeltgleichheit bei von Frauen und Männern besetzten Positionen besteht

*„Wir müssen vielmehr unsere Eingruppierungen grundsätzlich verobjektivieren.“ (Dr. Julia Borggräfe)*

*Bei uns „fehlt noch die Betrachtung der psychischen Belastungen.“  
(Kerstin Oster, Vorstand Personal Berliner Wasserbetriebe)*

## V.4. „eg-check“ versus andere Verfahren

- Ein statistisches Verfahren auf betrieblicher Ebene ist Logib-D
- ermittelt - analog zu volkswirtschaftlich-statistischen Analysen – strukturelle, nicht unmittelbar entgeltbezogene Einflussfaktoren auf die Lohnlücke
- Logib-D vergleicht keine Tätigkeiten
- kontroverse Diskussion zu statistischen Erklärungsfaktoren der Entgeltlücke



Setzen Sie Verfahren zur Arbeits- / Tätigkeitsbewertung ein?  
Wenn ja – wie hoch ist der Anteil der Stellen, die bewertet werden?

- $\leq 50\%$  der Stellen
- $> 50\%$  der Stellen
- nein

*„Wenn die Löhne offen gelegt sind, interessiert sich bald niemand mehr dafür“ (Martin Rohner, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Alternativen Bank Schweiz AG)*

- Mehr Transparenz – „Fair pay“: Schaffung von Vertrauen und Glaubwürdigkeit bei (potenziellen) Beschäftigten
- Offenerer Umgebung mit dem Thema Entgelt ist dann möglich, wenn es systematische, objektive Verfahren der Bewertung von Tätigkeiten gibt
- Entgeltgerechtigkeit als Bestandteil einer attraktiven Unternehmenskultur (Employer Branding)
- Modernisierung/Überprüfung der angewandten Funktionsbewertung bzw. Tätigkeitsanalysen

- Lohnlücke ist nur zum Teil auf ungleiche Bezahlung zurückzuführen
- Strukturelle Einflüsse, die auf betrieblicher Ebene personalpolitisch beeinflusst werden können:
  - Berufswahl/Personaleinsatz (Frauen in Männerberufen)
  - Ansprache/Auswahl von Frauen (Recruiting)
  - Förderung der Aufstiegschancen von Frauen
  - Weiterbildungs-/PE-Geschehen prüfen
  - Erwerbsverhalten/Arbeitszeitvarianten (Familie und Beruf)
  - Objektivität von Personalauswahlprozessen prüfen
  - Objektivität von Leistungsbeurteilungen prüfen (TZ-Beschäftigte schneiden regelmäßig schlechter ab etc.)

## VI.3. Berichtspflichten (§§ 21 ff. EntgTranspG)

- Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit: Darstellung entsprechender Maßnahmen
- Berichtspflicht für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die einen Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch abgeben müssen
- Berichtspflicht für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen alle fünf Jahre
- Berichtspflicht für alle anderen Arbeitgeber alle drei Jahre
- Bericht ist dem nächsten Lagebericht als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**



# Ansprechpartner und Referent

Rainer Spies

*Inhaber*

*Personal und Kommunikation*



Personal und Kommunikation

[www.personal-und-kommunikation.de](http://www.personal-und-kommunikation.de)

Tel.: (0451) 399 6348

E-Mail: [spies.rainer@personal-und-kommunikation.de](mailto:spies.rainer@personal-und-kommunikation.de)

# Ansprechpartner LR Personal Führung GmbH & Co. KG

Stefanie Riewoldt  
Hendrik Leuschke

*Geschäftsführende Gesellschafter*

LR Personal Führung GmbH & Co. KG  
www.lr-personal-fuehrung.de  
Tel.: (040) 28806280  
E-Mail: [riewoldt@lr-personal-fuehrung.de](mailto:riewoldt@lr-personal-fuehrung.de)



# Ansprechpartner DATAKONTEXT

Stefan Kozole

*HR & Payroll*

*Business Development*



DATAKONTEXT GmbH  
Augustinusstr. 9d  
50226 Frechen  
Tel.: (02234) 98949-40  
Mob.: (0172) 230 18 08  
E-Mail: [stefan.kozole@datakontext.com](mailto:stefan.kozole@datakontext.com)