

Lohngerechtigkeit durch Transparenz

**DGB**

# Das Entgelttransparenzgesetz

Hannover, 01. März 2017

---

- Frauen verdienen in Deutschland **21 Prozent** weniger als Männer
  - Die bereinigte Entgeltlücke beträgt **2-7 Prozent**

# Warum wollen wir eine gesetzliche Regelung?

- „Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ist geltendes Recht, das durchgesetzt werden muss
- Ungerechtigkeiten werden derzeit nur zufällig entdeckt
- Es ist nicht die Aufgabe der einzelnen Frauen, ihr Recht auf betriebliche Entgeltgleichheit individuell durchzusetzen
- Der Klageweg ist schwierig und belastend
- Das Thema „Entgeltdiskriminierung“ sehr komplex

# Das Gesetzesvorhaben der Großen Koalition

- CDU, CSU und SPD haben sich im Koalitionsvertrag auf eine gesetzliche Regelung verständigt
- Erster Entwurf des BMFSFJ im Dezember 2015
- Kabinettsbeschluss am 11. Januar 2017
- Erste Lesung im Deutschen Bundestag am 16. Februar 2017
- Öffentliche Anhörung des Ausschusses FSFJ am 06. März 2017

- **Gesetz zur Förderung der  
Transparenz von  
Entgeltstrukturen**

# Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG)

## – Aufbau

- Allgemeine Bestimmungen
- **Individuelle Verfahren** zur Überprüfung von Entgeltgleichheit
- **Betriebliche Verfahren** zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit
- **Berichtspflichten** für Arbeitgeber
- Evaluation

- **Allgemeine Regelung**
- In Betrieben ab 200 Beschäftigten
- Auskunft zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts (mindestens sechs Personen)
- Zusätzlich können bis zu zwei Entgeltbestandteile abgefragt werden
- Alle zwei Jahre ist Auskunftsverlangen möglich

- **Die Auskunft**
- Angaben zur Entgeltfindung bzw. Nennung der tarifvertraglichen Entgeltregelung
- Vergleichsentgelt wird als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter Medianwert angegeben
- Tarifgebunden / tarifanwendenden Unternehmen: Vergleich in gleicher Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe
- Nicht tarifgebundene / nicht tarifanwendende Unternehmen: Vergleich einer angefragten Vergleichstätigkeit

- **Das Verfahren in tarifgebundenen / tarifanwendenden Unternehmen**
- Die Beschäftigten wenden sich an den Betriebsrat (BR)
- BR informiert den Arbeitgeber (AG)
- BR kann verlangen das AG die Auskunftspflichtung übernimmt
- AG kann Auskunftspflichtung übernehmen und muss BR informieren
- Ohne BR: AG informiert die Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien

- **Das Verfahren in nicht tarifgebundenen / nicht tarifyanwendenden Unternehmen**
- Besteht ein BR ist das Verfahren analog
- Das Auskunftsverlangen ist innerhalb von drei Monaten zu erteilen
- BR oder AG bewerten die benannte Vergleichstätigkeit / beziehen auf andere Vergleichstätigkeit
- Bei Unterlassung der Auskunftspflicht durch den AG trägt er im Streitfall die Beweislast

- **Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert** in regelmäßigen Abständen betriebliche Prüfverfahren durchzuführen
- Die betrieblichen Interessenvertreter sind am Prozess zu beteiligen
- Betriebliche Prüfverfahren bestehen aus: Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht und sind nach Geschlecht aufzuschlüsseln
- Der AG ist in der Wahl der Prüfinstrumente frei / Es müssen Entgeltregelungen, Entgeltbestandteile und Arbeitsbewertungsverfahren erfasst werden
- Bei gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (gilt auch für Heimarbeitsgesetz und Entgeltregelungen der Kirchen)

# EntgTranspG – Berichtspflichten

- Besteht für **Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig nach dem Handelsgesetzbuch** sind
- Es sollen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von und Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer dargestellt werden
- Gibt es keine solche Maßnahmen muss eine Begründung erfolgen
- Der Bericht schlüsselt die Gesamtzahl der Beschäftigten und zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht auf
- Tarifgebundene / tarifanwendende Unternehmen: alle fünf Jahre, ansonsten alle drei
- Der Bericht ist dem Lagebericht als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen

# Was ist positiv an dem Gesetz?

- Das Gesetz wurde gegen massiven Widerstand aus der Wirtschaft durchgesetzt.
- Das Gesetz ist ein erstes Signal in Richtung Entgelttransparenz.
- Es gibt den Beschäftigten das Recht, nach der Zusammensetzung des eigenen Gehalts zu fragen und es im Vergleich zu einer Beschäftigtengruppe des anderen Geschlechts einordnen zu lassen.
- Es ist der Versuch, der deutschen Mentalität entgegenzuwirken, dass man über Geld nicht spricht.
- Die Thema ungleicher Entlohnung ist auf der Ebene der Gesetzgebung angekommen.

# Die Hauptkritikpunkte am EntgTranspG

- **Betriebliche Prüfverfahren müssen verbindlich eingeführt werden!**
- Vor allem Betriebe ohne Betriebsrat müssen stärker in die Pflicht genommen werden

- **Individueller Auskunftsanspruch gilt nur in Betrieben ab 200 Beschäftigten**
- Individueller Auskunftsanspruch als Instrument wenig wirksam
- Regelungen zum individuellen Auskunftsanspruch sind zu kompliziert
- Definition der Tarifbindung muss vereinfacht werden
- Der kirchliche Dritte Weg darf nicht privilegiert werden

# Darüber hinaus fordern wir:

- Stärkung der Rechte von Betriebs- und Personalräten
- Erweiterung der Berichtspflichten
- Ein Verbandsklagerecht

# Wie sollte es weitergehen

- Das Entgelttransparenzgesetz sollte als Signal verstanden werden an dem Thema Entgeltgleichheit verstärkt weiter zu arbeiten.
- Das Thema „Lohnungerechtigkeit“ muss in der nächsten Legislaturperiode ganz oben auf die gleichstellungspolitische Agenda.
- Maßstab darf nicht sein, ob es eine gesetzliche Regelung gibt, sondern ob die Entgeltlücke dadurch tatsächlich sinkt!

# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

**Heike Lehmann**

**DGB**

Frauen-, Gleichstellungs- und

Familienpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon 30 24060 514

(+49)(0) 151 151 287 56

Mobil ~~(+49)~~ heike.lehmann@dgb.de

E-Mail

---