

Bird & Bird &

Entgelttransparenzgesetz

Gesetzes-Update

Der Bundesrat hat am 12. Mai 2017 das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen - Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG)“ verabschiedet, welches zu mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen führen soll.

Der vom Bundestag am 30. März 2017 verabschiedete Gesetzesentwurf hat am 12. Mai 2017 den Bundesrat passiert. Damit kann das Gesetz voraussichtlich wie geplant am 1. Juli 2017 in Kraft treten.

Was ist neu?

1. Legaldefinition von gleicher und gleichwertiger Arbeit

Das EntGTranspG enthält erstmals eine Legaldefinition der Begriffe „gleiche und gleichwertige Arbeit“. Unter gleicher Arbeit sind danach identische oder gleiche Tätigkeiten zu verstehen, die Beschäftigte an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen ausführen. Eine gleichwertige Arbeit im Sinne des Gesetzes üben männliche und weibliche Beschäftigte aus, wenn sie „unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können.“ Zu den entsprechenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderung und die Arbeitsbedingungen.

2. Individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte

Kern des Gesetzes ist ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte von Unternehmen ab 200 Beschäftigten. Das Auskunftsverlangen kann erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes geltend gemacht werden, ist in Textform zu stellen und hat die Vergleichstätigkeit zu benennen. Der Arbeitgeber hat darauf hin zum einen die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung des eigenen Entgelts und des Vergleichsentgelts mitzuteilen,

zum anderen den auf Vollzeitäquivalent hochgerechneten, statistischen Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts des jeweiligen anderen Geschlechts, bezogen auf ein Kalenderjahr, anzugeben. Unter dem Median versteht man bei aufsteigender Sortierung aller Gehälter das mittlere Einkommen, z.B. bei 13 Mitarbeitern in der Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, das siebthöchste Einkommen innerhalb der Vergleichsgruppe. Diese Auskunft ist innerhalb von drei Monaten zu erteilen. Aus Datenschutzgründen hat die Auskunft des Vergleichsentgelts jedoch zu unterbleiben, wenn nicht wenigstens sechs Beschäftigte des jeweils anderen Geschlechts in die Vergleichsgruppe fallen.

Besteht ein Betriebsrat, so ist der Auskunftsanspruch grundsätzlich an diesen zu richten und von diesem zu erfüllen. Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber in anonymisierter Form über eingehende Auskunftsverlangen zu informieren.

3. Besonderheiten für tarifgebundene oder tarifynwendende Arbeitgeber

Ist der Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifynwendend, so reicht es aus, dass er die tarifvertraglichen Entgeltregelungen nennt und angibt, wo diese Regelungen von den Beschäftigten eingesehen werden können. Zudem ist bezüglich des Vergleichsentgelts der statistische Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts anzugeben, die in die gleiche Entgeltgruppe wie der Auskunftsbeauftragte eingruppiert sind. Ausdrückliche Frist- und Formvorschriften bezüglich der Auskunftsverpflichtung sieht das Gesetz hingegen nicht vor.

Unter tarifyanwendenden Arbeitgebern versteht der Gesetzgeber dabei Arbeitgeber, die im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrages oder Entgelttarifvertragvertrages die tariflichen Regelungen zum Entgelt durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich für alle Tätigkeiten und Beschäftigten übernommen haben, für die diese tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

4. Rechtsfolgen unterlassener Auskunft

Unterlässt ein nicht tarifgebundener oder tarifyanwendender Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht, so führt dies zu Nachteilen im Falle einer sogenannten Entgeltgleichheitsklage. Es kommt zu einer Beweislastverlagerung zu Lasten des Arbeitgebers, weil – so die Bundesregierung – das Zurückhalten von Informationen Zweifel an einer Rechtstreue des Arbeitgebers in Bezug auf die Entgeltgleichheit aufkommen lässt. Nach der Gesetzesbegründung soll jedoch nur dann von einer Unterlassung der Auskunftserteilung auszugehen sein, wenn der Arbeitgeber sich gar nicht zu einem der erfragten Entgeltbestandteile geäußert hat.

Eine entsprechende Beweislastverlagerung zu Lasten des Arbeitgebers ist für einen tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Arbeitgeber hingegen nicht vorgesehen, da – so die Bundesregierung – in diesem Fall die Benachteiligungspotenziale geringer als bei individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen sind.

5. Anspruch auf Entgeltanpassung

Das EntgTranspG enthält hingegen keine ausdrückliche Anspruchsgrundlage des Arbeitnehmers auf Erhöhung seines Arbeitsentgeltes. Mithin bleibt der Arbeitnehmer bei seiner Anspruchsdurchsetzung auf die von der Rechtsprechung bereits entwickelten Grundsätze verwiesen. Das EntgTranspG sieht lediglich ausdrücklich folgende Regelungen vor, die sich jedoch bereits aus einer Vielzahl anderer Rechtsquellen ergeben:

Für gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit darf nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt vereinbart oder bezahlt werden, als bei einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. Ferner sind Bestimmungen, welche gegen diesen Grundsatz verstoßen, unwirksam.

6. Betriebliches Prüfverfahren

Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind ferner aufgefordert – jedoch nicht verpflichtet – ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen.

7. Berichtspflicht

Das EntgTranspG regelt schließlich für Unternehmen ab 500 Beschäftigte, die nach dem HGB lageberichtspflichtig sind, die Pflicht, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen, in dem unter anderem die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung, sowie die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer dargestellt werden. Wurden keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen, ist dies im Bericht zu begründen. Der Bericht ist zukünftig dem Lagebericht als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Von tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Arbeitgebern ist er alle fünf Jahre, im Übrigen alle drei Jahre zu erstellen, erstmals jedoch bereits ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes.

Haben Sie weitere Fragen?

Sollten Sie weitere Informationen benötigen oder Fragen haben, zögern Sie bitte nicht, mit uns Kontakt aufzunehmen.

Dr. Barbara Geck
Partner

Tel: +4969742226000
barbara.geck@twobirds.com



twobirds.com

Aarhus & Abu Dhabi & Beijing & Bratislava & Brussels & Budapest & Copenhagen & Dubai & Dusseldorf & Frankfurt & The Hague & Hamburg & Helsinki & Hong Kong & London & Luxembourg & Lyon & Madrid & Milan & Munich & Paris & Prague & Rome & Shanghai & Singapore & Stockholm & Sydney & Warsaw

Bird & Bird ist eine internationale Anwaltssozietät, bestehend aus Bird & Bird LLP und ihren verbundenen Sozietäten. Bird & Bird LLP ist eine Limited Liability Partnership eingetragen in England und Wales unter der Registrierungsnummer OC340318 und autorisiert und reguliert nach der Solicitors Regulation Authority. Ihr Registersitz und Hauptniederlassung ist 12 New Fetter Lane, London EC4A 1JP, UK. Eine Liste der Gesellschafter der Bird & Bird LLP sowie aller nicht-Gesellschafter, die als Partner bezeichnet sind mit ihren jeweiligen beruflichen Qualifikationen, können Sie unter dieser Adresse einsehen.