

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ – EIN WIRKSAMES SCHWERT GEGEN GEHALTSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN?

Eine Zusammenfassung der Inhalte und ein erstes Resümee

Von Rechtsanwalt Dr. Dirk Gaupp



Hilft das EntgTranspG dabei, Streit um das liebe Geld zu verhindern – oder schafft es erste neue Anlässe?

© BernardasV/istock/Thinkstock/GettyImages.

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) fasst die fehlende Transparenz in betrieblichen Entgeltstrukturen und Lohnfindungsprozessen als Ursache der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ins Auge. Es sollen nicht alle oder einzelne Gehälter offengelegt werden, sondern ein Bewusstsein für Entgeltregelungen, für Entgeltstrukturen oder für die Praxis entwickelt werden. Ziel ist es, mit der Transparenz Entgeltunterschiede zu beseitigen und damit Entgeltgleichheit

für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit sicherzustellen.

Wann liegt eine Entgeltbenachteiligung vor?

Es wird grundsätzlich in eine unmittelbare und mittelbare Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechtes unterschieden. Eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung ist gegeben, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt als eine Person des anderen Ge-

schlechtes erhält. Hiervon werden jeder Entgeltbestandteil und jede Entgeltbedingung erfasst. Ausnahmen können sich aus den §§ 5 und 8 AGG ergeben.

Eine mittelbare Entgeltbenachteiligung ist gegeben, wenn eine augenscheinlich neutrale Regelung, ein Kriterium oder eine Verfahrensweise eine Person aufgrund des Geschlechtes im Vergleich zu einer anderen Person hinsichtlich des Entgelts benachteiligen kann. Ausnahmen können bei Verfolgung eines rechtmäßigen Ziels mit einer entsprechenden Begründung vorliegen. ➤

Gleiche und gleichwertige Arbeit

Welche Arbeit gleich oder gleichwertig ist, ergibt sich aus § 4 Abs. 1 und 2 EntgTranspG. Es handelt sich um gleiche Arbeit, soweit weibliche und männliche Beschäftigte an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz identische oder gleichartige Tätigkeiten ausführen bzw. wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Es muss folglich möglich sein, die Beschäftigten gegenseitig zu ersetzen, bzw. es muss ein gleicher Arbeitswert vorliegen.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, Entgeltgleichheit durchzusetzen bzw. den Betriebsrat dabei zu unterstützen und die Beschäftigten vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes, auch bereits vorbeugend, zu schützen. Besonders eignen sich hierfür Prüfverfahren und die Anwendung eines diskriminierungsfreien Entgeltsystems gemäß § 4 Abs. 4 EntgTranspG.

Pflichten des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat allgemein die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und zu überwachen, ob die geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Darüber hinaus hat er die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, speziell bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichem Aufstieg bzw. Weg. Der Arbeitnehmer hat

sich an den Betriebsrat zu wenden, soweit einer besteht. Dieser hat das Auskunftsverlangen und dessen Beantwortung für den Arbeitgeber durchzuführen, es sei denn, der Betriebsrat überlässt dem Arbeitnehmer diese Aufgabe.

Instrumente zur Entgeltbenachteiligung

1. Individueller Auskunftsanspruch §§ 10 i. V. m. 11 bis 16 EntgTranspG

Der Auskunftsanspruch steht Beschäftigten eines Arbeitgebers zu, bei welchem mehr als 200 Beschäftigte beschäftigt sind. Ein Auskunftsanspruch kann frühestens ab dem 06.01.2018 eingeholt werden. Soweit der Auskunftsanspruch innerhalb der ersten drei Jahre nach dem Inkrafttreten erstmals geltend gemacht wird, kann erst nach drei Jahren erneut eine Auskunft verlangt werden, soweit sich die Voraussetzungen des Beschäftigten nicht wesentlich verändert haben. Grundsätzlich kann ein Auskunftsanspruch alle zwei Jahre verlangt werden.

Der Arbeitgeber hat ein Vergleichsentgelt mittels statistischem Median anzugeben, umgerechnet nach Vollzeitbeschäftigten und dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt sowie den Entgeltbestandteilen eines Kalenderjahres. Eine Angabe eines Vergleichsentgelts hat zu unterbleiben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten ausgeübt wird. Eine Auskunft hat für tariffreie Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten zu erfolgen. Wird dem Auskunftsverlangen nicht oder nicht fristgerecht nachgekommen, wird von einer ungerechtfertigten Geschlechterungleichbehandlung ausgegangen. Im Streitfall trägt der Arbeitgeber die Beweislast für eine Rechtfertigung. Die Beweis-

lastumkehr rechtfertigt aber noch keine Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadenersatz aufgrund von Geschlechterungleichbehandlung. Das EntgTranspG sieht selbst keine Entschädigungen und/oder Schadenersatz vor.

Allgemeine rechtliche Sanktionierungen sind ebenfalls im EntgTranspG nicht vorgesehen, ebenso wenig wie eine unmittelbare Anpassung des Entgeltes des auskunftsverlangenden Beschäftigten. Straf- bzw. Bußgelder resultieren ebenfalls nicht unmittelbar aus der Auskunftsverletzung. Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber sind nicht von der Beweislastumkehr betroffen. Sonstige rechtliche Sanktionierungen sind ebenfalls bei der Verletzung der Auskunftspflicht nicht vorgesehen, es kann jedoch zu Sanktionen durch Gerichte und negativer öffentlicher Berichterstattung kommen.

2. Pflicht des Unternehmens zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens §§ 17 bis 20 EntgTranspG

Nach § 17 EntgTranspG ist ein Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten dazu verpflichtet, ein betriebliches Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit durchzuführen. Prüfverfahren haben aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht zu bestehen. Der Arbeitgeber ist unter Berücksichtigung betrieblicher Mitwirkungsrechte frei in der Wahl der Analyseverfahren und des Arbeitsbewertungsverfahrens. Die Prüfpflicht gilt mit Inkrafttreten seit dem 06.07.2017 und ist in einem regelmäßigen Abstand vorzunehmen, laut Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 18/11133 S. 68) ein Zeitraum von nicht länger als fünf Jahren. Eine Pflicht zur betriebsinter- ➤

nen Veröffentlichung des Prüfberichts besteht nicht, die Ergebnisse sind jedoch den Arbeitnehmern mitzuteilen.

Darüber hinaus sind § 43 Abs. 2 und § 53 Abs. 2 BetrVG zu beachten. Wurden Benachteiligungen wegen des Geschlechtes hinsichtlich des Entgelts festgestellt, hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Beseitigung zu ergreifen. Wird ein betriebliches Prüfverfahren nicht durchgeführt, sieht das EntgTranspG keine expliziten Sanktionen vor. Die Nichtdurchführung des Prüfverfahrens ist nicht zu empfehlen, da neben negativer öffentlicher Berichterstattung mit einer Sanktionierung durch Gerichte aufgrund von Geschlechterdiskriminierung zu rechnen ist.

3. Berichtspflicht des Arbeitgebers §§ 21 und 22 EntgTranspG

Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind, haben einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. Hierin sind die Maßnahmen zur Förderung und Herstellung der Geschlechtergleichstellung darzustellen und deren Wirkungen zu beschreiben. Werden keine Maßnahmen durchgeführt, ist dies im Bericht zu begründen. Weitere Inhalte ergeben sich aus § 21 Abs. 2 EntgTranspG. Tarifgebundene und tarifynwendende Arbeitgeber haben alle fünf Jahre einen Bericht zu erstellen, tarifyfreie Arbeitgeber alle drei Jahre. Die Berichtspflicht besteht seit dem Inkrafttreten zum 06.07.2017. Ebenso wie bei der Verpflichtung zum betrieblichen Prüfverfahren folgen keine unmittelbaren rechtlichen Sanktionen. Je-

doch ist mit negativer öffentlicher Berichterstattung und Sanktionierung durch Gerichte bei Geschlechterdiskriminierung zu rechnen.

Anspruch auf gleiche Entgeltzahlung

Konnte eine Benachteiligung nachgewiesen werden, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines gleichstellenden Entgeltes ohne geschlechterbasierende Benachteiligung.

Fazit

Es stellt sich die Frage, ob das Ziel der Bekämpfung von Gehaltsunterschieden nicht in der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen müsste. Die schlechte oder nur unzureichende Vereinbarkeit beider Bereiche ist nämlich eine der Hauptursachen für Gehaltsunterschiede. In jedem Fall ist das neue Gesetz hochbürokratisch und erfordert viel Personalaufwand und -schulung. ◀



Dr. Dirk Gaupp, LL.M. (Exeter)
Rechtsanwalt, BANSBACH GmbH

dirk.gaupp@bansbach-gmbh.de
www.bansbach-gmbh.de

bAV 2018 – Moderne Vorsorgemodelle als Benefits und HR-Instrumente. Ein Fachbuch für Entscheider

„bAV 2018“ stellt individuell zugeschnittene Lösungen für die bAV vor. Dabei steht die kapitalgedeckte Vorsorge ebenso im Mittelpunkt wie die Ausfinanzierung von bAV-Plänen. Im Betriebsrentenstärkungsgesetz eröffnet der Gesetzgeber neue Handlungsspielräume.



Guido Birkner (Hrsg.): bAV 2018
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – der F.A.Z.-Fachverlag
152 Seiten, 24,90 Euro
ISBN 978-3-945999-55-4
Direkt bestellbar unter: www.compbenmagazin.de/bav-2018