

## Das Entgelttransparenzgesetz ist endlich in Kraft getreten – Bewertung und Handlungsauftrag

Das neue Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Männern und Frauen (Entgelttransparenzgesetz) trat am 6. Juli 2017 in Kraft.

Im Grundsatz ist eine gesetzliche Regelung zur Herstellung von Transparenz in den Entgeltstrukturen zu begrüßen.

Die immer noch skandalösen 21% Lohnlücke zwischen den Geschlechtern gilt es schnellstmöglich abzubauen. Da wo Tarifverträge gelten ist die Lohnlücke nachweislich wesentlich kleiner (8-10%), aber auch diese gilt es abzuschmelzen. Ver.di fordert schon seit vielen Jahren ein Entgeltgleichheitsgesetz und die Anwendung des Prüfverfahrens eg-check. Allerdings ist das neue Gesetz weit von einem Entgeltgleichheitsgesetz entfernt, sondern zielt tatsächlich nur auf die Schaffung von „Entgelttransparenz“ ab. Eine Ursache dafür war der heftige Widerstand der Arbeitgeberverbände.

Die wesentlichen Inhalte des Gesetzes sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sollen künftig einen individuellen Auskunftsanspruch erhalten.
- Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert,

betriebliche Prüfverfahren durchzuführen, um ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen.  
- Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten werden zukünftig in ihrem Lagebericht über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten.

Damit bleibt das Gesetz weit hinter den Notwendigkeiten zur Erkennung und Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung zurück, aber Betriebs- und Personalräte sind aufgefordert, die Ansatzpunkte des Gesetzes zur Herstellung von Entgelttransparenz im Betrieb zu nutzen, denn die Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung im Betrieb ist Handlungsauftrag der betrieblichen Interessenvertretung.

### Im Detail:

Der **individuelle Auskunftsanspruch** gilt erst für ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit über 200 Beschäftigten. Damit werden viele Frauen in kleineren Betrieben nicht von diesem Gesetz erfasst. Da gerade sie aber auch häufig in Betrieben ohne Betriebsrat arbeiten, wäre dieser Auskunftsanspruch gerade hier besonders hilfreich. Zudem ist nicht eindeutig geklärt, ob z.B. bei Filialisten als Betrieb die einzelne Filiale gilt – und diese damit häufig aus dem

Weitere Infos unter:  
[www.frauen.verdi.de](http://www.frauen.verdi.de)  
[www.verdi.de](http://www.verdi.de)



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

Geltungsbereich fiele – oder der gesamte Arbeitgeber, was die einzig sinnvolle Bezugsgröße wäre.

Da ein Verbandsklagerechts nicht enthalten ist, bleibt die auskunftsverlangende Kollegin mit ihrem möglicherweise berechtigten Anspruch auf bessere Bezahlung weiterhin auf den individuellen Klageweg beschränkt. Auch ist der Auskunftsanspruch selbst mit zahlreichen Hürden versehen, die es der Kollegin schwer machen, diesen vorzubringen (z.B. muss sie gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten selbstständig benennen, Entgeltbestandteile identifizieren etc.).

Arbeitgeber schulden dagegen lediglich eine Auskunft zum vergleichbaren Entgelt und, sofern sie tarifgebunden oder tarifyanwendend sind, reicht der Verweis auf die Entgeltgruppe im Tarifvertrag. Grundsätzlich ist damit noch nichts ausgesagt über die gleiche Bezahlung gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten, denn die mögliche Diskriminierung liegt genau darin, dass gleichwertige Tätigkeiten in unterschiedlichen Entgeltgruppen eingruppiert sind.

Hier entspricht das Gesetz unserer Auffassung nach nicht europarechtlichen Vorgaben.

Das Gesetz eröffnet Arbeitgebern zudem die Möglichkeit, „arbeitsmarkt-, leistungs- oder arbeitsergebnisbezogene“ Kriterien als Begründung für ungleiche Bezahlung heranzuziehen und damit jede bestehende und auch zukünftige Entgeltungleichheit zu legitimieren. Eine dem gemäße Begründung kann zudem kaum von Beschäftigten überprüft werden, was einer Verschlechterung des Status quo gleichkommt, da es Betroffenen nahezu unmöglich gemacht wird, Entgeltdiskriminierung nachzuweisen.

Die Verpflichtung zur Durchführung **betrieblicher Prüfverfahren** fehlt ganz, es wird nur dazu aufgefordert und auch nur für Betriebe mit über 500 Beschäftigten.

Hier wird auch nicht unterschieden zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen, d.h. die von der Bundesregierung ursprünglich viel beschworene Privilegierung von tarifgebundenen Unternehmen findet nicht statt! Im gesamten Gesetz werden tarifgebundene und tarifyanwendende Unternehmen gleich behandelt, was dem Anspruch widerspricht, die Tarifautonomie zu stärken!

Hinzu kommt, dass keine Sanktionierung vorgesehen ist, sollten Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nachkommen. Eine Verpflichtung, Entgeltgleichheit herzustellen, ist also nicht erkennbar. Es besteht der berechtigte Zweifel, ob eine große Anzahl der Unternehmen dieser bloßen Aufforderung nachkommen wird. Das Gesetz gilt auch für den öffentlichen Dienst, jedoch mit den gleichen Mängeln.

Die Verpflichtung zur regelmäßigen **Berichterstattung zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit** im Lagebericht gem. Handelsgesetzbuch (HGB) ist zu begrüßen. Sie gilt jedoch nur für Kapitalgesellschaften mit über 500 Beschäftigten, mithin für eine geringe Zahl von Großunternehmen, in denen zudem wohl mehrheitlich Männer arbeiten dürften.

Es gibt keine Veröffentlichungspflicht (außer im Lagebericht selbst) und irgendwelche weitergehenden Konsequenzen sind auch nicht vorgesehen. Es ist zu begrüßen, dass eine **Evaluierung** der Wirkung des fehlenden Auskunftsanspruchs für ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit unter 200 Beschäftigten vorgesehen ist.

Es ist allerdings keine umfassende Evaluierung der fehlenden Verpflichtung der betrieblichen Prüfverfahren vorgesehen und damit fehlt ein wichtiger Ansatzpunkt für eine mögliche Überarbeitung des Gesetzes in naher Zukunft.

## Fazit:

Um tatsächliche Wirkung zu entfalten und somit die Lohnlücke spürbar einen Schritt zu schließen, bedarf es nach unserer Auffassung mindestens folgender Instrumente:

- Ein umfassendes **individuelles Auskunftsrecht** für **alle** Beschäftigten, unabhängig von Betriebsgrößen,
- Eine **verpflichtende** Durchführung von **zertifizierten**, betrieblichen **Prüfverfahren**, nicht nur in Unternehmen ab 500 Beschäftigten,
- **Eine Weiterentwicklung** der derzeitigen Initiativ- und Beratungsrechte zu einem echten **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats/Personalrats bei Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männer vor allem beim Entgelt,
- **Sanktionsmöglichkeiten** und eine **umfassende Evaluation** nach wenigen Jahren,
- Endlich die Einführung eines **Verbandsklagerechts**, statt die Durchsetzung ihrer Rechte wieder der/dem einzelnen Beschäftigten aufzubürden!

**Das Gesetz ist allenfalls ein Signal für Entgelttransparenz auf betrieblicher Ebene mit erheblichen Regelungslücken. Betriebliche Interessenvertretungen sollten den Auskunftsanspruch jedoch offensiv nutzen, KollegInnen darüber informieren und sie im konkreten Auskunftsverlangen und möglicher Klagen unterstützen. Ver.di als tarifpolitische Akteurin bleibt aufgrund der einschlägigen Rechtslage und unserer Beschlusslage weiterhin aufgefordert, auf betrieblicher Ebene und bei den Tarifverträgen mittels eg-check auf Diskriminierung zu prüfen und diese ggfs. zu beseitigen. Ver.di wird sich auch zukünftig für ein Entgeltgleichheitsgesetz einsetzen, das umfassende, wirkungsvolle und verbindliche Regelungen enthält und diesen Namen auch verdient.**

## Handlungshilfen und Unterstützung:

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert mit mehreren Veröffentlichungen über die gesetzlichen Regelungen: Ein Quickcheck sagt kurz und kompakt, welche Arbeitgeber auf welche Weise von dem Gesetz betroffen sind. Eine Beschäftigtenbroschüre richtet sich vorrangig an Beschäftigte und informiert sie über ihre Rechte nach dem Entgelttransparenzgesetz. Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte soll praxisnah über ihre Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz informieren.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-entgelttransparenzgesetz/117324>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/quickcheck-zum-entgelttransparenzgesetz/117352>

Darüber hinaus hat das Ministerium den „Monitor Entgelttransparenz“ entwickelt, mit dem das Arbeitsentgelt für Frauen und Männer im Unternehmen sichtbar gemacht und mögliche Ungleichbehandlungen der Geschlechter beim Arbeitsentgelt betriebsintern aufgedeckt werden können. Der „Monitor“ wird zeitnah zum Inkrafttreten des Gesetzes online und kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Ver.di wird ab Herbst Tagesseminare für InteressenvertreterInnen anbieten, um über Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten aufgrund des Gesetzes zu informieren.

Der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit am 13.10.2017 soll auch im Zeichen des Gesetzes stehen und zur Information und Aufklärung genutzt werden, dafür werden geeignete Materialien zur Verfügung gestellt.

Weitere Infos zum Thema unter <https://frauen.verdi.de/themen/gleiches-geld>