

Entgelttransparenzgesetz

Infoabend am 12.10.2017

Referentinnen:

Rechtsanwältin Roswitha Kranefuß

Rechtsanwältin Babette Kusche

Überblick



- Ziel: Lohngerechtigkeit
- Maßnahmen
- Säulen des Gesetzes:
 - Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“
 - Individueller Auskunftsanspruch
 - Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
 - Aufforderung zur Durchführung von Prüfverfahren

I. 1. Persönlicher Geltungsbereich

- § 5 EntgTranspG
 - Beschäftigte
 - Arbeitgeber

I. 2. Sachlicher Geltungsbereich

- Ziel: gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- § 4 EntgTranspG
 - Gleiche Arbeit / Gleichwertige Arbeit
- „Genfer Schema“
 - Geistige Anforderungen
 - Körperliche Anforderungen
 - Verantwortung
 - Arbeitsbedingungen
 - Qualifikation

I. 3. Verbot der Benachteiligung

- § 3 EntgTranspG
- Verbot geschlechterbezogener Entgeltbenachteiligung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen
 - Unmittelbare Entgeltbenachteiligung
 - Mittelbare Entgeltbenachteiligung
 - Einzige Rechtfertigung einer unmittelbaren Entgeltbenachteiligung
 - Mögliche Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung
- § 7 EntgTranspG
- Folge eines Verstoßes gegen § 3 oder § 7 EntgTranspG
 - Anspruch auf höheres Entgelt, ggf. § 15 AGG

I.4. Allgemeine Pflichtenstellungen



- § 6 EntgTranspG
 - Mitwirkungspflicht von Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen
 - Schutzpflicht des Arbeitgebers
- § 9 EntgTranspG
 - Benachteiligungsverbot von Arbeitnehmern und beteiligten Personen

I. 5. Benachteiligungsfreie Ausgestaltung von Entgeltsystem



- § 4 EntgTransG
 - Diskriminierungsfreie Gewichtung der Differenzierungskriterien/Bewertungskriterien

I. 6. Individueller Auskunftsanspruch der Beschäftigten

- Gemäß § 10 EntgTranspG
- Formelle Anforderungen Auskunftsantrag
 - Betrieb mehr als 200 Beschäftigte, § 12 Abs. 1 EntgTranspG
 - Beschäftigter iSd. § 5 Abs. 2 EntgTranspG
 - Erstmals nach 6 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes
 - Textform
- Inhalt Auskunftsantrag
 - Anspruch auf durchschnittliches Bruttomonatsentgelt iSd. § 5 Abs. 1 EntgTranspG und bis zu 2 weiteren Entgeltbestandteilen
 - Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts (mind. 6 Personen)
- § 11 EntgTranspG

II. 1. Betriebsratsbeteiligung

- Stärkung der Rechte des Betriebsrats
- BR Adressat des Auskunftsanspruchs, § 10 EntgTranspG
- Wenn kein BR vorhanden: Arbeitgeber
 - Antrag in Textform bei BR einreichen
 - Arbeitgeber hat 3 Monate Zeit für die Auskunft über durchschnittliches Bruttoentgelt
 - Keine Auskunft durch Arbeitgeber – Beweislast für Einhaltung des EntgTranspG und des Entgeltgleichheitsgebots

II. 2. Betrieblicher Geltungsbereich



- Anspruch nur in Betrieben mit
 - mehr als 200 Beschäftigten
 - bei demselben Arbeitgeber
 - § 12 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG
- Abstellen auf Betriebsgröße
- Einschränkung für Gemeinschaftsbetriebe
 - Schwellenwert des § 12 Abs. 1 EntgTranspG muss bei jedem beteiligten Unternehmen erreicht werden

II. 3. Informationsanspruch des BR



- BR ist auskunftspflichtig, §§ 14, 15 EntgTranspG
 - P: Br hat Informationen selbst nicht
 - Deswegen Erweiterung des Einsichtsrechts nach § 80 Abs. 2 BetrVG durch § 13 Abs. 2 und 3 EntgTranspG
 - BR hat nunmehr Anspruch auf Erstellung entspr. Entgeltlisten
 - Aber: weiterhin bloßes Einsichtsrecht, nur Einsichtnahme und Notizen

- Fraglich, ob dies aufgrund Komplexität sinnvoll
- Praxisnah: AG stellt dauerhaft entspr. Unterlagen zur Verfügung...

II. 4. Verlagerung der Auskunftspflicht

- Kein Betriebsrat: Arbeitgeber obliegt Auskunftspflicht
- Betriebsrat verlangt es oder Arbeitgeber will es – Arbeitgeber kann Auskunftspflicht übernehmen, §§ 14, 15 EntgTranspG
 - Regeln, ob generell der nur in bestimmten Fällen?
 - Betriebsrat hat dann Auskunftsanspruch ggü Arbeitgeber
 - Einsichtsrecht des BR bleibt bestehen, § 13 Abs. 1 EntgTranspG iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG
 - Freiwillige Betriebsvereinbarung über Verfahren
 - Veröffentlichungspflicht des Arbeitgebers nach § 77 Abs. 2 S. 3 BetrVG

II. 5 a. Betriebliches Prüfverfahren



- Gesetzliche Vorgaben
 - Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten nach § 17 EntgTranspG regelmäßige Überprüfung der Entgeltregelungen
 - Bestandsaufnahme und Analyse
 - Veröffentlichung Ergebnisbericht
 - § 21 Abs. 1 EntgTranspG – Bericht zur Gleichstellung im Bundesanzeiger veröffentlichen alle 3 bzw. 5 Jahre, wenn lageberichtspflichtig nach HGB

II. 5. b. Weitere Mitbestimmungsrechte des BR

- § 18 EntgTranspG
 - AG frei in Wahl der Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren
 - Aber Beachtung Mitbestimmungs-/ Mitwirkungsrechte
- Keine neuen MB-Rechte
- Aber bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle kommt MB-Recht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Betracht
 - Z.B. bei Einführung und Anwendung eines IT-gestützten betrieblichen Prüfverfahrens
 - Es reicht, wenn das IT-unterstützte betriebliche Prüfverfahren zur Überwachung der Arbeitnehmer objektiv geeignet ist und eine Rückkopplung zu Leistung und Verhalten eines bestimmten AN (technisch) möglich ist

II. 6. Zuständigkeitsfragen

- Zuständigkeitsverteilung zwischen örtlichen BR, GBR und KBR
- Bei Auskunftsansprüchen nach § 10 ff EntgTranspG
 - stets örtlicher BR
 - Nicht selbstverständlich, da Einsichtsrecht nach § 80 BetrVG auch GBR zustehen können
 - Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz hat unternehmens- und nicht Betriebsbezug (BAG)
- Bei Betriebsratsbeteiligung betriebliches Prüfverfahren
 - Je nach Art der Vergütungsgestaltung im Unternehmen

FAZIT

- erweiterter Aufgabenkreis des Betriebsrats
- Unklare Rolle des BR beim betrieblichen Prüfverfahren in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten
- Gesetz soll 14 Millionen Beschäftigte erreichen
- Aber hoher Aufwand für Geltendmachung des Anspruchs
- Gesetz hat Lücken
- Durchsetzung des Anspruchs auf höheres Entgelt bleibt schwierig, auch bei Beweislastumkehr
- Evaluierung durch die Bundesregierung nach 2 Jahren

Infoabend Entgelttransparenzgesetz



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Rechtsanwältin Roswitha Kranefuß

Rechtsanwältin Babette Kusche

Kanzlei Gaidies Heggemann & Partner
Mönckebergstraße 17, 20095 Hamburg

Telefon: 040 280 886 14

E-Mail: sitek@gsp.de