



# Entgelttransparenzgesetz: Aufgaben für den Aufsichtsrat

AM 6.7.2017 IN KRAFT GETRETEN

**Audit Committee  
Institute e.V.**

Gefördert durch



## Neuerungen

Die Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts soll beseitigt werden.

Am 6.7.2017 ist das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG, in der allgemeinen Berichterstattung auch Lohngerechtigkeitsgesetz genannt) – teilweise mit Übergangsfristen – in Kraft getreten.

Zentrale Regelungspunkte sind:

- das Gebot gleicher Entgelte für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit,
- der Auskunftsanspruch von Beschäftigten über Entgelte und deren Festlegung,
- die Aufforderung an Arbeitgeber, betriebliche Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit einzuführen und
- der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage des Lageberichts (Entgeltbericht).

Dem Aufsichtsrat ist zu empfehlen, sich mit den Neuerungen im Überblick vertraut zu machen.

## Maßnahmen des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat sollte

- sich vom Vorstand über die verwandten Entgeltsysteme informieren lassen,
- überwachen, dass der Vorstand den Ausschluss geschlechtsbezogener Diskriminierungen in den vorhandenen Entgeltsystemen sicherstellt,
- mit dem Vorstand beraten, welche Auswirkungen ein transparentes Entgeltsystem auf die Belegschaft haben und wie ggf. eine entsprechende Umstellung begleitet werden kann,
- mit dem Vorstand beraten, ob die Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen sowie die angewandten Entgeltsysteme mit Blick auf das »Employer Branding« verbessert werden können,
- mit dem Vorstand die mögliche Einführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit, wie sie das geplante EntgTranspG optional vorsieht, beraten und
- sich vom Vorstand informieren lassen, wie dieser die Umsetzung der durch das EntgTranspG erforderlichen Organisationsmaßnahmen (z. B. Zuständigkeitsfragen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Tarifvertragsparteien; Einführung betrieblicher Verfahren) im Unternehmen künftig gewährleisten wird.

# Überblick über gesetzliche Neuerungen

Betroffene Unternehmen/Betriebe <sup>2</sup>	Pflichten
Alle Unternehmen seit 6.7.2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzliche Konkretisierung des Verbots der geschlechtsbezogenen unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit</li> <li>• Verbot der geschlechtsbezogenen Vereinbarung oder Zahlung eines geringeren Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit</li> </ul>
Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten <sup>3</sup> seit 6.1.2018	<p><b>Zusätzlich:</b> Auskunftsanspruch eines jeden Beschäftigten über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des eigenen Entgelts</li> <li>• Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit</li> <li>• Höhe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit</li> </ul>
Unternehmen <sup>4</sup> mit mehr als 500 Beschäftigten seit 6.7.2017	<p><b>Zusätzlich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufforderung zur Einführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit</li> <li>• Pflicht zur Beseitigung identifizierter Entgeltbenachteiligungen</li> </ul>
Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die einen Lagebericht erstellen müssen (§§ 264, 289 HGB) ab 2018	<p><b>Zusätzlich:</b> Entgeltbericht in einer Anlage zum Lagebericht über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Wirkung</li> <li>• Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer</li> <li>• Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, jeweils nach Geschlecht aufgeschlüsselt; Angabe von Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht</li> <li>• Gründe, warum ggf. keine Maßnahmen ergriffen wurden (Comply-or-Explain)</li> </ul>

<sup>2</sup> Es gilt der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes.

<sup>3</sup> Abzustellen ist auf denselben Arbeitgeber.

<sup>4</sup> Gilt nicht für öffentlich-rechtliche Unternehmen, wie z. B. Anstalten des öffentlichen Rechts

Außerdem enthält das Gesetz noch:

- Definitionen wesentlicher Grundsätze und Begriffe zum Gebot der Entgeltgleichheit
- die Vermutung der Angemessenheit für tarifvertragliche Entgeltregelungen
- die Konkretisierung und Stärkung der Aufgaben und Rechte des Betriebs-/Personalrats in Bezug auf die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

## Überblick über das Gebot der Entgeltgleichheit – Alle Unternehmen

seit 6.7.2017

Inhalt des Entgeltbenachteiligungsverbots	Verbot der geschlechtsbezogenen unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung <sup>5</sup> im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
Inhalt des Entgeltgleichheitsgebots	Verbot der geschlechtsbezogenen Vereinbarung oder Zahlung eines geringeren Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entgeltbenachteiligungsverbot: Mittelbare Benachteiligung im Entgelt kann durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind; insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien</li> <li>Entgeltgleichheitsgebots: Keine Rechtfertigung vorgesehen</li> </ul>
Folgen des Verstoßes	Unwirksamkeit von Regelungen, die gegen das Entgeltbenachteiligungsverbots bzw. Entgeltgleichheitsgebots verstoßen

## Überblick über den Auskunftsanspruch – Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten

seit 6.1.2018

Inhalt des Auskunftsanspruchs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des eigenen Entgelts</li> <li>Kriterien und Verfahren für die Festsetzung des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit</li> <li>Höhe des Entgelts für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit</li> </ul>
Anknüpfungspunkt des Auskunftsanspruchs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt</li> <li>Bis zu zwei Entgeltbestandteile nach Wahl des Beschäftigten</li> </ul>
Reichweite des Auskunftsanspruchs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschränkung auf Entgeltregelungen, die im selben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden</li> <li>Keine Berücksichtigung von regional unterschiedlichen Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber</li> <li>Kein Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen (z. B. Arbeitnehmer mit Auszubildenden)</li> <li>Keine Angabe eines Vergleichsentgelts, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird</li> </ul>
Auskunftsverpflichtete	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besteht ein Betriebs-/Personalrat ist dieser grundsätzlich zur Auskunft verpflichtet; der Arbeitgeber muss Informationen zur Verfügung stellen</li> <li>Besteht kein Betriebs-/Personalrat, ist grundsätzlich Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet</li> </ul>
Auskunfts berechtigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschäftigte (vgl. § 5 Abs. 2 EntgTranspG)</li> <li>Auskunftsverlangen kann grundsätzlich alle zwei Jahre geltend gemacht werden oder früher, wenn sich Voraussetzungen wesentlich geändert haben</li> </ul>
Form des Auskunftsverlangens	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schriftlich (Textform)</li> <li>Benennung einer nach Auffassung des Beschäftigten gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit, die für die Auskunftserteilung grundsätzlich maßgeblich ist</li> <li>Angabe der für die Auskunft maßgeblichen Entgeltbestandteile</li> </ul>
Frist für die Auskunftserteilung	Frist von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens (gilt nur für nicht tarifgebundene und nicht tarifenwendende Arbeitgeber)
Folgen einer unterlassenen Auskunftserteilung durch Arbeitgeber	Arbeitgeber trägt Beweislast, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebots vorliegt (gilt nur für nicht tarifgebundene und nicht tarifenwendende Arbeitgeber)

5 Vgl. § 3 Abs. 1 und 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

## Überblick über betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit – Unternehmen<sup>6</sup> mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten seit 6.7.2017

Inhalt der Aufforderung	Einführen von betrieblichen Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit (lediglich Appell, keine gesetzliche Pflicht)
Ausgestaltung des betrieblichen Prüfverfahrens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bestandsaufnahme</li> <li>– Analyse</li> <li>– Ergebnisbericht</li> </ul> </li> <li>• Grundsätzlich freie Wahl über Analysemethoden und Arbeitsbewertungsverfahren</li> <li>• Beteiligung des Betriebsrats</li> <li>• Konzernweite Prüfung durch herrschendes Unternehmen möglich, wenn dieses auf die Entgeltbedingungen entscheidenden Einfluss nimmt</li> </ul>
Häufigkeit des Prüfverfahrens	Verfahren sollen regelmäßig durchgeführt werden; empfohlen wird Intervall von nicht mehr als fünf Jahren (vgl. Gesetzesbegründung)
Transparenz	Ergebnisse von Bestandsaufnahme und Analyse können betriebsintern veröffentlicht werden; die Beschäftigten sind über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren
Folgen des Prüfverfahrens	Pflicht zur unverzüglichen Beseitigung identifizierter Entgeltbenachteiligungen

## Entgeltbericht – Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die einen Lagebericht erstellen müssen (§§ 264, 289 HGB) ab 2018

Inhalt des Entgeltberichts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Wirkung</li> <li>• Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männern</li> <li>• Jeweils nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur <ul style="list-style-type: none"> <li>– durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten</li> <li>– durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bezogen auf das jeweils letzte Jahr im Berichtszeitraum;</li> </ul>                     ab dem zweiten Bericht sind die Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht anzugeben                 </li> <li>• Gründe, warum ggf. keine Maßnahmen ergriffen wurden (Comply-or-Explain)</li> </ul>
Ort der Berichterstattung und Publizität	In Anlage <sup>7</sup> des Lageberichts und Veröffentlichung im Bundesanzeiger
Häufigkeit der Berichterstattung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber: alle fünf Jahre</li> <li>• Übrige Arbeitgeber: alle drei Jahre</li> </ul>
Übergangsregelung	Der erste Berichtszeitraum umfasst nach dem Wortlaut des Gesetzes nur das Jahr 2016

<sup>6</sup> Gilt nicht für öffentlich-rechtliche Unternehmen, wie z. B. Anstalten des öffentlichen Rechts

<sup>7</sup> Laut Gesetzesbegründung soll Bericht kein Bestandteil des Lageberichts sein, sodass die entsprechenden Vorschriften und damit verbundenen Rechtsfolgen des HGB nicht gelten.