



Entgelttransparenz

Nicht nur in der Presse auch in unserem Betrieb werden immer wieder über mangelnde Entgeltgerechtigkeit für Männern und Frauen diskutiert.

Seit dem 6. Januar 2018 ist es nun soweit: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen individuellen Auskunftsanspruch einerseits über Kriterien und Verfahren zur Entgeltfindung und andererseits zum Vergleichsentgelt einer Beschäftigtengruppe, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet. So sieht es das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vor.

Für wen gilt der Auskunftsanspruch?

Auskunft können alle Frauen und Männer einfordern, die in einem Betrieb mit mindestens 200 Angestellten arbeiten. Außerdem muss es mindestens sechs Kollegen des jeweils anderen Geschlechts geben, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.

Was können Sie erfragen?

Sie können die Kriterien und Verfahren erfragen, nach denen Ihr Entgelt festgelegt wurde und welche Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für eine andere Tätigkeit gelten, die Sie für gleich oder gleichwertig erachten. Für diese Vergleichstätigkeit können Sie außerdem Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt (Median) und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen Entgeltbestandteile (z.B. Leistungs- und Erschwerniszulage) verlangen.

Was heißt „Vergleichstätigkeit“?

Das Gesetz unterscheidet zwischen „gleicher“ und „gleichwertiger“ Arbeit.

Gleiche Arbeit liegt vor, wenn Beschäftigte eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen – egal ob nacheinander am selben Arbeitsplatz oder an verschiedenen Arbeitsplätzen. Das bedeutet: Die Beschäftigten müssen sich bei Bedarf gegenseitig ersetzen können.

Gleichwertige Arbeit beschreibt Tätigkeiten, die zwar inhaltlich verschieden sind, aber in der Summe die gleichen Anforderungen und Belastungen mit sich bringen. Um festzustellen, ob zwei Tätigkeiten gleichwertig sind, müssen die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen verglichen werden. So sind oft auch Tätigkeiten gleichwertig, die auf den ersten Blick nicht vergleichbar erscheinen.

Wie und wo ist die Anfrage zu stellen?

Ein Auskunftsverlangen muss schriftlich oder per E-Mail gestellt werden.

Besteht ein Betriebsrat wenden sich Beschäftigte tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber an diesen, ansonsten direkt an den Arbeitgeber. Leitende Angestellte wenden sich mit ihrem Auskunftsersuchen immer an den Arbeitgeber.

Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber über eingehende Auskunftsverlangen in anonymisierter Form umfassend zu informieren. Entweder kann der Betriebsrat selbst Auskunft geben auf Basis der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Entgeltlisten oder er kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftsverpflichtung übernimmt. Außerdem kann der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung generell oder in bestimmten Fällen übernehmen, wenn er dies zuvor gegenüber dem Betriebsrat erläutert hat.

Übernimmt der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung, hat er den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig über eingehende Auskunftsverlangen sowie über seine Antwort zu informieren.

In der Siemens AG sind Auskunftsverlangen nach dem Entgelttransparenzgesetz an HRS4YOU zu richten, die für die Beantwortung der Auskunftsverlangen zuständig ist.

Bis wann können Sie mit einer Antwort rechnen?

Das Gesetz sieht für tarifgebundene und tarifyanwendende weder eine Frist noch eine bestimmte Form für die Auskunft vor. In anderen Betrieben muss die Antwort schriftlich oder per E-Mail innerhalb von drei Monaten nach Zugang Ihrer Anfrage erteilt werden.



Wie oft können Sie Auskunft verlangen?

Der Auskunftsanspruch besteht maximal alle zwei Jahre. Wird er in der Zeit zwischen dem 6.1.2018 und dem 5.1.2021 gestellt, gilt jedoch abweichend von der grundsätzlichen Zweijahresfrist eine Wartefrist von drei Jahren.

Vor Ablauf der Wartefrist darf eine erneute Anfrage nur dann gestellt werden, wenn sich die Voraussetzungen selbst wesentlich geändert haben, beispielsweise bei einem Jobwechsel.

Gibt es auch Informationen über den gesamten Betrieb?

Arbeitgeber, die mehr als 500 Arbeiter beschäftigen, sind per Gesetz aufgefordert, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit durchzuführen. Das Ergebnis der Bestandsaufnahme und dessen Analyse kann betriebsintern veröffentlicht werden. Ergeben sich aus einem betrieblichen Prüfverfahren Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt, soll der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung ergreifen.

Haben Arbeitgeber mehr als 500 Beschäftigte und sind sie nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtig, so unterliegen sie einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, in dem sie Folgendes darstellen müssen:

1. Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht
2. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen
3. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Einige dieser Punkte dazu können Sie dem Sozialbericht in der Siemens AG dem entnehmen, den Sie unter <https://intranet.for.siemens.com/wll/0033/de/Pages/pa-reporting-sid.aspx> finden.

Fazit: Non plus ultra oder zahnlöser Tiger?

Das Gesetz bietet mit dem individuellen Auskunftsverlangen zwar einen Einstieg, dass Sie durch den individuellen Auskunftsanspruch eher einschätzen können, ob Ihr Entgelt dem Entgeltgleichheitsgebot entspricht, dennoch erscheint es ungeeignet, um geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung nachweislich aufzuzeigen.

Bei einem individuellen Auskunftsverlangen in unserem Betrieb denken Sie bitte daran, dass

1. für die Darlegung der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowohl für die eigene wie für die erfragte in einem tarifynwendenden Betrieb eine vereinfachte Antwort ausreichend ist; die Nennung der Regelung aus Tarifvertrag oder Gesetz plus Angabe, wo im Betrieb die Regelung eingesehen werden kann, reichen aus.
2. Es für die Information zum Vergleichsentgelt keine eindeutigen Kriterien zur Bildung einer Vergleichsgruppe gibt. Einer Umfrage zufolge wollen manche Unternehmen die "Funktionen" als Kriterium nehmen, andere "Job-Familien" und einige tarifgebundene Unternehmen wollen sich "zusätzlich an Tarifgruppen" wie auch an "Gehaltsbändern" orientieren.
3. das Vergleichsentgelt als Median angegeben wird, d.h. die ermittelten Einzelwerte, jeweils bezogen auf Vollzeit, werden der Größe nach sortiert. Der statistische Median ist der Wert, der an der mittleren (zentralen) Stelle dieser sortierten Auflistung steht. Dabei ist strittig, ob dieses vorgegebene Verfahren tatsächlich ein aussagekräftiges Indiz für eine etwaige Entgeltungleichbehandlung ist. Unterschiede in der Bezahlung wegen unterschiedlicher Kenntnisse und Fertigkeiten werden damit nicht wegdiskutiert

Was passiert nun also, wenn Sie dank des neuen Gesetzes herausfinden, dass Ihr Entgelt niedriger ist als der Median der Vergleichsgruppe und ohne z.B. leistungs- oder arbeitsergebnisbezogene Gründe dafür auf eine geschlechterspezifische Ungerechtigkeit hindeutet? Erst mal gar nichts, denn das Gesetz regelt nur einen Auskunfts-, jedoch keinen Anpassungsanspruch.

Theoretisch können Sie die Auskunft als Grundlage für eine Klage nach dem Gleichbehandlungsgesetz nehmen – oder wenigstens für das nächste Gespräch zu Ihrem Entgelt. Wie erfolgsversprechend das eine wie das andere sein kann, obliegt Ihrer Beurteilung.

Wenn Sie ein Auskunftsverlangen stellen wollen, senden wir Ihnen gerne einen entsprechenden Antragsvordruck zu und gehen ihn mit Ihnen durch. Sprechen Sie uns an; wir unterstützen Sie.