

Neue Aufgaben für HR: Das geplante Entgelttransparenzgesetz

Einlösung eines populistischen Wahlversprechens oder letzte Etappe auf dem langen Weg zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Arbeitsleben? Das geplante Gesetz hat wohl von beidem etwas. Druck wurde gemacht mit Horrorzahlen: eine Entgeltlücke von 21 % (23 % West, 8 % Ost). Mittlerweile sind aus den 21,7 % geworden – so die Bundesregierung – bzw. zwischen 2 und 3,8 % – so Forschungsinstitute –, je nachdem, wie man rechnet. Zwei Drittel der Entgeltlücke von 21 % beruhen auf Unterschieden, die sich dem Einfluss der Arbeitgeber entziehen: geschlechtsspezifischer Berufswahl, weniger Frauen in Führungspositionen, familienbedingten Erwerbsunterbrechungen, geringerer Berufserfahrung wegen Teilzeitarbeit und schlechterer Bezahlung typischer Frauenberufe.

Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist ein altes, in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik noch keineswegs unumstrittenes Desiderat. Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wurde erst „nach sehr ausführlichen und erregten Debatten“ in das Grundgesetz eingefügt. Erst 1980 erhielt § 612 BGB einen Absatz 3, in dem es hieß, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit keine geringere Vergütung vereinbart werden darf. Diese Vorschrift wurde 2006 abgelöst durch das AGG. § 612 Abs. 3 BGB hatte seinerzeit die Richtlinie 75/117 des auf dem Gebiet der Entgeltgleichheit sehr rührigen europäischen Gesetzgebers in nationales Recht umgesetzt. Dem geplanten EntgTranspG liegt die Empfehlung der EU-Kommission vom 7.3.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch mehr Transparenz zugrunde.

Grundzüge des Entwurfs

„Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“ (§ 1). Um Benachteiligungen zu erkennen und beseitigen zu können, soll die Transparenz über Entgeltregelungen und geschlechtsspezifische Entgeltstrukturen gefördert, Sozialpartner und Betriebsräte sollen durch das Gesetz „gestärkt“ werden, da der messbare Unterschied zwischen Männern und Frauen dort deutlich geringer sei, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitbestimmen.

Das eigentliche Anliegen des Gesetzes findet sich erst in den §§ 10 ff. Die ersten neun Vorschriften enthalten Definitionen und ohnedies geltendes Recht. Für die Pflichten der Unternehmen gilt eine Dreierstufung: Alle Arbeitgeber haben das Entgeltgleichheitsgebot zu beachten (§ 7). In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben sie auf Verlangen des Arbeitnehmers Auskunft zu erteilen über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung (§§ 10 Abs. 1, 11 Abs. 1, 12 Abs. 1). Bei mehr als 500 Beschäftigten sind zusätzlich Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit vorgesehen (§§ 17 ff., 21 ff.).

Individueller Auskunftsanspruch

Der Beschäftigte kann alle zwei Jahre in Textform Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und bis zu zwei Entgeltbestandteilen (Boni, Dienstwagen o. Ä.) verlangen. Dazu hat er in zumutbarer Weise eine Vergleichstätigkeit zu benennen. Das Unternehmen muss Auskunft erteilen über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung bezüglich der Vergütung des Mitarbeiters sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit. Soweit die Kriterien und Verfahren auf gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen beruhen, genügt deren Benennung und die Angabe darüber, wo sie einzusehen sind. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber das Vergleichsentgelt anzuführen, wenn die Vergleichstätigkeit von nicht weniger als sechs Arbeitnehmern des anderen Geschlechts ausgeübt wird. „Das Vergleichsentgelt ist anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr.“ (§§ 11 Abs. 2, 3, 12 Abs. 3 Satz 2)

Für das Verfahren bei Antragstellung und Beantwortung unterscheidet das Gesetz nach tarifgebundenen und -anwendenden Arbeitgebern einerseits, nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern andererseits sowie danach, ob ein Betriebsrat besteht oder nicht. Besteht in tarifgebundenen oder -anwendenden Unternehmen kein Betriebsrat, so sind Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien einzuschalten (§ 14 f.).

Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit

Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen (§ 17 Abs. 1 Satz 1). Das Verfahren muss aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht bestehen (§ 18 Abs. 2 Satz 1). Die zusammengefassten Ergebnisse können betriebsintern veröffentlicht werden (§ 18 Abs. 4). Der Betriebsrat ist über die Planung des Prüfverfahrens zu unterrichten (§ 20 Abs. 1).

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach dem HGB verpflichtet sind, erstellen alle drei Jahre – wenn sie tarifgebunden oder -anwendend sind, alle fünf Jahre – einen Bericht. Dieser muss Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und ihrer Wirkungen sowie Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit enthalten (§ 21 Abs. 1).

Das Gesetz soll noch vor der Bundestagswahl verabschiedet werden. Die Kritik am Entwurf ist groß. Die BDA hat zu Recht erhebliche Belastungen und teure Bürokratie für die Arbeitgeber moniert. Die kommunalen Arbeitgeber halten den Entwurf schlicht für ungeeignet und entbehrlich (vgl. ausführlich FAZ v. 4.3.2017, S. 22).

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München