

## Inhaltsübersicht

1. Auskunftsanspruch
  - 1.1 Allgemeines
  - 1.2 Auskunftsberechtigung
  - 1.3 Textform bei Anspruchstellung
  - 1.4 Vergleichbare Arbeit
  - 1.5 Zwei-Jahres Frist
2. Auskunftserteilung
  - 2.1 Wer erteilt die Auskunft?
    - 2.1.1 Der Arbeitgeber ist tarifgebunden/tarifanwendend und es gibt einen Betriebsrat
    - 2.1.2 Der Arbeitgeber ist tarifgebunden/tarifanwendend, aber es gibt keinen Betriebsrat
    - 2.1.3 Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden/tarifanwendend
3. Betriebliche Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit
4. Bericht zur Entgeltgleichheit

### Information

#### 1. Auskunftsanspruch

##### 1.1 Allgemeines

Wird der Auskunftsanspruch form- und fristgerecht geltend gemacht, muss der Arbeitgeber vor allem Auskunft erteilen über das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt sowie bis zu zwei weitere Entgeltbestandteile (statistischer Median), bezogen auf das Kalenderjahr, die explizit benannt werden müssen. Dazu zählen beispielsweise Leistungsprämien, variable Vergütungsbestandteile oder sonstige Entgeltbestandteile, wie z.B. die Privatnutzung des Dienstwagens. Vergütungsregelungen bei anderen Arbeitgebern spielen keine Rolle.

Der Auskunftsanspruch bezieht sich aber immer nur auf den Betrieb, in dem der Anspruchsteller arbeitet und auf denselben Arbeitgeber. Die Vergütungsregelungen z.B. in Tochterfirmen dürfen somit nicht zum Vergleich heran gezogen werden.

Der Auskunftsanspruch der Beschäftigten bezieht sich weiterhin immer nur auf das Vergleichsentgelt einer Gruppe von mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder zumindest vergleichbare Tätigkeit ausüben. Bei weniger als sechs Beschäftigten darf der Arbeitgeber die Auskunft über das Vergleichsentgelt verweigern, § 12 Abs. 3 EntgTranspG . Weiterhin muss Auskunft erteilt werden über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung.

Keine Auskunft muss dagegen erteilt werden über regional unterschiedliche Entgeltregelungen bei demselben Arbeitgeber sowie über Vergleiche verschiedener Beschäftigungsgruppen untereinander.

Der Arbeitgeber hat drei Monate Zeit für die Beantwortung des Auskunftsverlangens, § 15 Abs. 3 Satz 2 EntgTranspG . Erteilt er die verlangte Auskunft nicht oder nicht fristgerecht, sieht das Gesetz keine direkte Sanktion vor. Im Streitfall trägt der Arbeitgeber im gerichtlichen Verfahre allerdings die Beweislast dafür, dass er nicht gegen das gesetzliche Entgeltgleichheitsgebot verstoßen hat.

##### 1.2 Auskunftsberechtigung

Der Anspruch gilt nur für Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben, wo üblicherweise wenigstens 200 Mitarbeiter beschäftigt werden, § 12 Abs. 1 EntgTranspG . In kleineren Betrieben besteht kein

Auskunftsanspruch.

Bei entsprechender Betriebsgröße haben gem. § 10 Abs. 1 EntgTranspG grundsätzlich alle Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch gegen ihren Arbeitgeber, um überprüfen zu können, ob in ihrem Fall die gesetzlichen Vorgaben zur Lohngleichheit eingehalten werden und ob sie die gleiche Vergütung erhalten wie vergleichbare Kolleginnen und Kollegen.

Als Beschäftigte gelten gem. § 5 EntgTranspG :

- a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende,
- b. Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der Aufsicht des Bundes unterstehende Körperschaften, Anstalten, etc.
- c. Richterinnen und Richter des Bundes
- d. Soldatinnen und Soldaten
- e. In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen gleichgestellte Personen

### 1.3 Textform bei Anspruchstellung

Wer herausfinden möchte, ob eine Benachteiligung bei der Bezahlung vorliegt, muss seinen Auskunftsanspruch in Textform geltend machen, § 10 Abs. 2 EntgTranspG . Der Wunsch nach Auskunft muss zwar nicht in Schriftform eingereicht werden, jedoch muss der Arbeitgeber mündliche Anfragen nicht beantworten. Ausreichend wäre aber schon eine Anfrage per E-Mail, was zu Beweis Zwecken ohnehin empfehlenswert ist.

Der Anspruch muss, je nach betrieblichen Verhältnissen, entweder an den Betriebsrat oder an den Arbeitgeber gerichtet werden.

### 1.4 Vergleichbare Arbeit

Auskunft über die Vergütung kann generell nur bei einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit verlangt werden, die vom Beschäftigten zum Vergleich auch angegeben werden muss, wenn Auskunft verlangt wird. Der Mitarbeiter darf also nicht in Blaue hinein behaupten, im Vergleich zu wenig zu verdienen. Sind die Tätigkeiten nicht vergleichbar, besteht generell kein Auskunftsanspruch. In der Praxis wird dieser Punkt den meisten Anlass für Streitigkeiten bieten.

Nach § 4 EntgTranspG liegt eine gleiche Tätigkeit zusammengefasst vor,

- a. wenn Männer und Frauen entweder an verschiedenen Arbeitsplätzen oder
- b. am selben Arbeitsplatz nacheinander eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausüben.

Gleiche Arbeit bedeutet jedoch nicht, dass eine 100% Übereinstimmung vorliegen muss. Als Vergleichskriterium bietet sich aber nach der Gesetzesbegründung an, ob sich die Beschäftigten bei Bedarf ersetzen könnten oder nicht.

Noch schwieriger ist die Beurteilung gleichwertiger Arbeit, die in § 4 Abs. 2 EntgTranspG etwas sperrig definiert wird: Weibliche und männliche Beschäftigte üben danach gleichwertige Arbeit aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als "in einer vergleichbaren Situation befindlich" angesehen werden können.

Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Dabei ist von den tatsächlichen und objektiven, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen auszugehen, wie z.B. erforderliche Vorkenntnisse oder besondere Fähigkeiten. Die Beschäftigten als Person und deren individuelle Leistungen sind dagegen für die Beurteilung einer gleichwertigen Arbeit nicht von Bedeutung. Genauso wenig werden die individuelle Quantität der Arbeitsleistung und die Qualität der Arbeitsergebnisse für die Bewertung einer gleichwertigen Arbeit herangezogen.

Arbeitgeber können aber auch eigene Vergleichsfunktionen benennen, wenn sie mit der von Arbeitnehmern getroffenen Auswahl nicht einverstanden sind, jedoch muss die eigene Auswahl nachvollziehbar und transparent begründet sein. Die Vergleichsfunktionen hinsichtlich der Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Arbeitsbedingungen müssen mit der Funktion des Mitarbeiters, der Auskunft verlangt, vergleichbar sein. Arbeitgeber müssen also zunächst eine Funktions- oder Stellenbewertung vornehmen, die zumindest die drei oben genannten Faktoren berücksichtigt und die diskriminierungsfrei erstellt worden sein müssen.

### **1.5 Zwei-Jahres Frist**

Der Auskunftsanspruch kann von den Beschäftigten nicht beliebig oft eingefordert werden.

Zunächst kann, nachdem das Gesetz in Kraft getreten ist, eine erste Auskunft jederzeit und zu einem beliebigen Zeitpunkt eingefordert werden.

Danach kann gem. § 10 Abs. 2 EntgTranspG üblicherweise erst wieder nach Ablauf von zwei Jahren Auskunft verlangt werden. Etwas anderes gilt nur, wenn sich die Rahmenbedingungen erheblich verändert haben, z.B. aufgrund eines Stellenwechsels oder einer Änderung des Vergütungssystems beim Arbeitgeber.

## **2. Auskunftserteilung**

### **2.1 Wer erteilt die Auskunft?**

Wer die von begehrte Auskunft über die Vergütungsbedingungen an die Beschäftigten zu erteilen hat, ist im EntgTranspG nicht einheitlich geregelt. Jedoch liegt die Mitteilungspflicht nicht immer beim Arbeitgeber, wie es eigentlich zu erwarten wäre. Erstaunlicherweise kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber tarifgebunden oder nur tarifyanwendend ist, wobei zumindest die Anwendung eines Entgelttarifvertrages ausreicht, ob es einen Betriebsrat gibt oder ob kein einziges dieser Kriterien erfüllt ist.

#### **2.1.1 Der Arbeitgeber ist tarifgebunden/tarifyanwendend und es gibt einen Betriebsrat**

Bei diesen beiden Konstellationen ist gem. § 14 EntgTranspG grundsätzlich der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig. Die Beschäftigten müssen sich mit Ihrem Auskunftswunsch direkt an den Betriebsrat, der dann, in anonymisierter Form, den Arbeitgeber informiert.

Damit der Betriebsrat die gewünschten Auskünfte erteilen kann, muss ihm der Arbeitgeber zuvor die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen, wie z.B. Listen der Bruttogrundvergütung sowie deren Aufschlüsselung nach Geschlecht und die Entgeltlisten, § 13 Abs. 3 EntgTranspG . Der Betriebsrat muss jedoch keine eigenen Recherchen betreiben, um die begehrten Auskünfte zu erteilen, sondern übermittelt allein die Informationen, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Für sachliche Richtigkeit der erteilten Auskünfte haftet deshalb mit schriftlicher Bestätigung allein der Arbeitgeber, der die Entgeltlisten für eine ordnungsgemäße Prüfung aufzubereiten hat.

#### ***Praxistipp:***

Sinnvollerweise regeln die Betriebsparteien die Details der erforderlichen Zusammenarbeit und der Auskunftserteilung in einer Betriebsvereinbarung. Eine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht aber nicht.

Der Arbeitgeber kann aber auch selbst Auskunft erteilen, wenn er dies dem Betriebsrat zuvor erläutert hat. Umgekehrt kann der Betriebsrat verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftserteilung selbst zu übernehmen hat, § 14 Abs. 1 EntgTranspG .

In jedem Fall muss der Arbeitgeber die Beschäftigten informieren, wer für die Auskunftserteilung im Betrieb grundsätzlich zuständig ist, § 14 Abs. 2 S. 3 EntgTranspG .

#### **2.1.2 Der Arbeitgeber ist tarifgebunden/tarifyanwendend, aber es gibt keinen Betriebsrat**

Wenn im Betrieb tarifvertragliche Regelungen aufgrund schriftlicher Vereinbarung zur Anwendung kommen, es aber keinen Betriebsrat gibt, ist grundsätzlich der Arbeitgeber für die Beantwortung der Auskunftswünsche der Mitarbeiter zuständig.

Zwar kann er sich in diesem Fall mit den zuständigen Tarifvertragsparteien darauf verständigen, dass deren Vertreterinnen und Vertretern Vergütungsauskünfte an die Beschäftigten erteilen, jedoch dürfte es zu dieser Aufgabenverteilung in der Praxis kaum kommen.

Die Beschäftigten sind aber auch bei dieser Konstellation darüber zu informieren, wer Auskunft erteilt, § 14 Abs. 3 S. 4 EntgTranspG .

### **2.1.3 Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden/tarifanwendend**

Bei Arbeitgebern, die weder tarifgebunden noch aufgrund schriftlicher Bezugnahme tarifyanwendend sind, ist der Arbeitgeber immer dann für die Beantwortung zuständig, wenn kein Betriebsrat besteht.

Besteht dagegen ein Betriebsrat, kann das Gremium in Anwendung von § 14 Abs. 1 , 2 EntgTranspG die Auskunftserteilung übernehmen.

Den Beschäftigten ist in diesem Fall innerhalb von drei Monaten in Textform vollständig und sachgerecht Auskunft zu erteilen. Erfolgt die Information innerhalb dieses Zeitraums nicht, sieht das Gesetz aber auch in diesem Fall keine Sanktionen vor, sondern nur eine Beweislastumkehr im gerichtlichen Streitfall. Falls der Mitarbeiter klagen sollte, müsste der Arbeitgeber dann beweisen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Gleiches gilt, wenn der Betriebsrat die Auskünfte nicht erteilen kann, weil er vom Arbeitgeber nicht ausreichend informiert wurde, § 15 Abs. 5 EntgTranspG .

Berufen sich Arbeitgeber oder Betriebsrat in diesem Zusammenhang gegenüber den Beschäftigten darauf, dass keine vergleichbare Tätigkeit vorläge, muss immer eine konkrete und nachvollziehbare Begründung erfolgen.

### **3. Betriebliche Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit**

Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind durch das EntgTranspG aufgefordert, die Entgeltgleichheit in ihrem Betrieb regelmäßig überprüfen zu lassen und darüber einen Bericht zu erstatten, mit dem die Entgeltregelungen regelmäßig und unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen im Hinblick auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit überprüft werden sollen.

Ein solches Prüfverfahren besteht gem. § 18 EntgTranspG aus

- Bestandsaufnahme,
- Analyse und
- Ergebnisbericht.

Der Arbeitgeber kann die Art und Weise des Prüfungsverfahrens bestimmen, muss jedoch die zwingenden Rechte des Betriebsrates oder der zuständigen Mitarbeitervertretung beachten, weshalb sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung anbietet.

Ist das Unternehmen Teil eines Konzerns, ist dieser Adressat der Regelung und kann ein Prüfverfahren gleichzeitig für jedes einzelne beherrschte Unternehmen durchführen.

Handelt es sich um gesetzliche, tarifliche oder Entgeltregelungen nach § 19 Abs. 3 HAG , muss eine Gleichwertigkeit der Tätigkeiten nicht überprüft werden, es kommt dann lediglich auf die benachteiligungsfreie Anwendung an.

Stellt ein Arbeitgeber Benachteiligungen wegen des Geschlechts fest, hat er geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung zu treffen, die vom Gesetz nicht näher konkretisiert werden.

#### ***Praxistipp:***

Eine Verpflichtung zur Durchführung eines solchen Prüfverfahrens besteht nach den gesetzlichen Vorschriften nicht, es handelt sich um eine reine Aufforderung des Gesetzgebers. Arbeitgeber, die keine Prüfverfahren durchführen, haben deshalb arbeitsrechtlich nichts zu befürchten.

Aus diesem Umstand kann sich eine Problematik ergeben: Unternimmt der Arbeitgeber entsprechende Schritte um Benachteiligungen abzustellen, könnte ein Betriebsrat diese Maßnahmen für nicht geeignet halten und den Weg zum Arbeitsgericht einschlagen – dieser Gang wäre ihm jedoch versperrt, wenn der Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreift, wozu er gesetzlich ja auch nicht verpflichtet ist. Deshalb sollte eine Abstimmung mit dem Betriebsrat erfolgen, bevor Maßnahmen gem. § 17 , 18 EntgTranspG unternommen werden.

#### **4. Bericht zur Entgeltgleichheit**

Nach Einführung des EntgTranspG müssen alle Arbeitgeber, die mehr als 500 Personen beschäftigen und die nach §§ 264 , 289 HGB zur Fertigung eines Lageberichtes verpflichtet sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen, § 21 EntgTranspG .

In dem Bericht sind aufzuführen:

- Die Maßnahmen des Arbeitgebers zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen,
- die Maßnahmen des Arbeitgebers zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer,
- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, jeweils im letzten Kalenderjahr, sowie ab dem zweiten Bericht Angaben zur Belegschaftsveränderung im Vergleich zum vorhergehenden Bericht.

Arbeitgeber, die keine Maßnahmen ergriffen haben, müssen dies im Bericht begründen.

Arbeitgeber, die tarifgebunden oder tarifanwendend sind, müssen ihre Aktivitäten alle fünf Jahre darstellen. Alle anderen Arbeitgeber müssen ihren Bericht alle drei Jahre veröffentlichen. Die jeweiligen Berichte sind als Anlage zum Lagebericht gem. § 299 HGB zu nehmen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Unkorrekte oder nicht erfolgte Lageberichte können als bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

#### ***Praxistipp:***

Der Bericht muss von allen Arbeitgebern, die mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen, ohne Ausnahme erstmals im Jahr 2018 erstellt werden.