

Gesetzgebung

Gleiches Geld für gleiche Arbeit: Das Entgelttransparenzgesetz

| Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern beträgt im Durchschnitt 21 %. Selbst wenn man herausrechnet, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, seltener in Führungspositionen aufsteigen oder eher in sozialen Berufen mit geringen Verdiensten tätig sind, bleibt noch immer eine Lücke von 7 % im Durchschnitt. Damit das nicht länger so bleibt, hatte das Bundeskabinett im Januar dieses Jahres ein Gesetz verabschiedet, das die Transparenz von Entgeltregelungen fördert. Mitte Mai 2017 gab auch der Bundesrat grünes Licht für das neue „Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen“. Das Gesetz wird voraussichtlich Ende Juni/Anfang Juli 2017 nach Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. |

Was bedeutet das Gesetz für den einzelnen Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer können künftig Auskunft über die Entgeltstrukturen in ihrem Betrieb verlangen. Das wesentliche Steuerungswerkzeug ist hierbei der Auskunftsanspruch, mit dem sie zukünftig ein individuelles Auskunftsrecht erhalten. So können Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ihre eigene Entlohnung mit der Entlohnung von Kollegen mit gleicher Tätigkeit vergleichen.

Besonders wichtig: Der Auskunftsanspruch bezieht sich aber nicht auf das konkrete Entgelt einzelner Mitarbeiter, sondern auf ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten.

PRAXISHINWEIS | In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch in der Regel über die Betriebsräte wahrgenommen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag wenden sich die Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber.

Was bedeutet das Gesetz für den Arbeitgeber?

Auf die Arbeitgeber kommen Prüfverfahren und Berichtspflichten zu.

- **Prüfverfahren:** Das Entgelttransparenzgesetz sieht die Einführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung der Lohngleichheit vor. Private Arbeitgeber sollen ihre Vergütungsstrukturen überprüfen und das Gebot der Entgeltgleichheit entsprechend gestalten.
- **Berichtspflichten:** Lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) ab 500 Arbeitnehmern müssen künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichten.

↘ FUNDSTELLE

- <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/111/1811133.pdf>

