

Entgelttransparenzgesetz: Der Countdown läuft

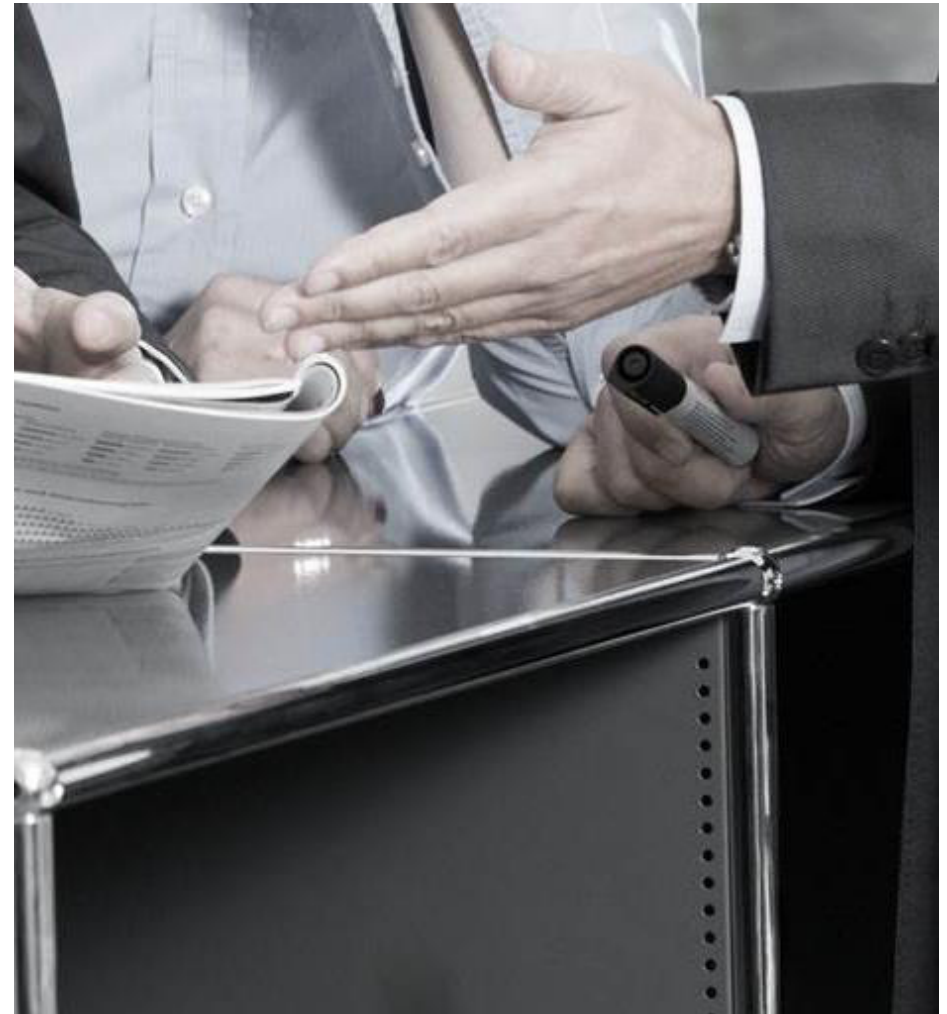
Copyright und Erstveröffentlichung

BetriebsratsPraxis24.de

Ausgabe: 27. Dezember 2017

Link

https://www.betriebsratspraxis24.de/news/?user_aktuelles_pi1%5Baid%5D=371794&cHash=6c97f77fc3b4eb62cc07c2ae84e7a7b6



Suchbegriff eingeben...

Alle Inhalte



BetriebsratsPraxis-Extra

Umfrage

Nachrichten für Betriebsräte!



Um mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu bleiben, gilt es für Betriebsräte, aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht, Arbeits- & Gesundheitsschutz und in anderen Bereichen zu verfolgen. BetriebsratsPraxis24.de bietet Euch/Ihnen daher täglich kostenlose und praxisnahe Nachrichten aus diesen Bereichen. So wird keine rechtliche Neuerung mehr verpasst und die Mitbestimmung im Betrieb bzw. Unternehmen erleichtert! Weitere Vorteile finden sich [hier](#).

Aktuell, verlässlich, informativ: Unser [kostenloser Newsletter](#) informiert regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. Also: Am besten [gleich anmelden](#).

Photo: "Newsletter" / © photocrew (fotolia)

Direkt weiter zu:

- [Fachbeiträgen](#)
- [Gesetzen](#)
- [Urteilen](#)
- [Kommentar](#)
- [BR-Wahl-Fristen](#)

27.12.2017

EntgTranspG: Der Countdown läuft

Ab dem 6. Januar ist es soweit: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, haben dann einen individuellen Anspruch auf Auskunft über die Entgeltfindung und das Entgelt von Kolleginnen und Kollegen in gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten. So sieht es das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vor. Die HR-Strategieberatung Lurse wollte wissen, wie sich Unternehmen auf das Gesetz vorbereiten und hat sie gefragt.

Wichtig zu wissen ist: Kein Arbeitnehmer hat Anspruch darauf zu erfahren, was der Kollege im Nachbarraum verdient. Das Recht auf Auskunft bezieht sich auf den Median des Entgelts von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit. So steht es im EntgTranspG. Entsprechend müssen die Betriebe sich überlegen, wie sie diese Medianberechnung gestalten.

Im Herbst hatten 43 Prozent der befragten Betriebe noch nicht entschieden, "welche Verfahren sie zur Bildung von Vergleichsgruppen heranziehen werden", so das Beratungsunternehmen. Die größere Hälfte (56 %) hatte sich jedoch entschieden, welche Strategie angewendet werden soll. Jeweils die Hälfte (28 %) davon will auf "undifferenzierte, möglichst große Vergleichsgruppen" setzen, die andere Hälfte möchte "möglichst differenzierte und möglichst kleine Vergleichsgruppen" bilden.

Um überhaupt Auskunft über "gleiche und gleichwertige Tätigkeiten" geben zu können, werden 41 Prozent der Unternehmen die "Funktionen" als Kriterium nehmen, 35 Prozent werden auf "Job-Familien" als Anhaltspunkt setzen. Nach der Umfrage orientieren sich tarifgebundene Unternehmen "zusätzlich an Tarifgruppen" wie auch an "Gehaltsbändern". Für die Medianberechnung beziehen tarifgebundene Unternehmen nach dieser Studie neben dem Grundgehalt "eine deutlich größere Bandbreite an zusätzlichen Bestandteilen in die Berechnung ein als nicht tarifgebundene Unternehmen".

Noch unklar ist für das Gros der Betriebe, wie sie bei Entgeltdifferenzen vorgehen werden. Für ein Fünftel der Befragten steht allerdings außer Frage, dass sie Entgelt-Korrekturen vornehmen wollen. Doch noch unklar ist für die Mehrheit der Unternehmen, "bei welcher Höhe der Entgeltdifferenz eine Anpassung vorgenommen werden soll".

Neben der Definition von Vergleichsgruppen, von Entgeltelementen oder der Prozessgestaltung gibt es aus Sicht der Unternehmen als weitere Herausforderungen die Kommunikationsinhalte wie die Kommunikationswege.

Die meisten Betriebe hatten zum Zeitpunkt der Umfrage noch keine Kommunikationsstrategie entwickelt. Geklärt hatten viele allerdings schon, wo die Zuständigkeit für die Kommunikation angesiedelt sein soll. 86 Prozent hatten sich für die Personalabteilung entschieden. Nur in wenigen Fällen sollte der Betriebsrat das Auskunftsverlangen der Beschäftigten befriedigen.

Wichtig sei es, "sowohl gesetzeskonform als auch personalpolitisch angemessen" mit den Auskunftsverlangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzugehen, betont Niko Lymberopoulos, Projektmanager bei Lurse. Er empfiehlt in Sachen EntgTranspG eine enge Kooperation mit den Betriebsräten.

Mehr über die Studie kann auf [Mausclick hier](#) gelesen werden.

Eine PDF-Publikation mit vielen Informationen rund um das EntgTranspG steht auf den Webseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zum Download bereit oder kann kostenlos als Printexemplar über die Webseite bestellt werden.

Und schließlich finden Sie auf in unserem Themenspecial zum EntgTranspG auf BetriebsratsPraxis24 weitere Details und Hintergrundinformationen zu den rechtlichen Vorgaben des Gesetzes.

Dieser Beitrag wurde erstellt von Beate Henes-Karnahl.