



PUBLIKATION

Stabil?

**Eine große Herausforderung - und ein ziemlicher Eiertanz.
Das Entgelttransparenzgesetz.**

Copyright und Erstveröffentlichung

Personalmagazin

Ausgabe: 07/2018, S. 108-111

Stabil?

Das Entgelttransparenzgesetz ist längst in Kraft getreten. Doch bis heute haben nur wenige Unternehmen eine Strategie für den optimalen Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben gefunden – geschweige denn umgesetzt. Zu viele Unsicherheiten überlagern die positiven Aspekte. Eine gemeinsame Suche nach einem professionellen Umgang mit dem Gesetz, aber auch nach pragmatischen Lösungen.



Eine große Herausforderung - und ein ziemlicher Eiertanz. Das Entgelttransparenzgesetz.

● Auch wenn das Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG) auf den ersten Blick als Herausforderung für Unternehmen erscheint – es ist eine große Chance. Es lässt sich zum einen hervorragend dafür nutzen, die eigenen personalpolitischen Steuerungsinstrumente hinsichtlich der Entgeltgleichheit zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Und es kann die Arbeitgebermarke stärken.

Die Skepsis der Unternehmen

Seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes hat die HR-Strategieberatung Lurse AG zwei Studien zu dessen Wirkung in der Praxis durchgeführt. Bereits nach der ersten Studie im Juli 2017 wurde deutlich: Der Weg der Unternehmen hin zu einer erfolgreichen Umsetzung würde ein langer werden – zu viele Hürden zeichneten sich gleich zu Beginn ab. Vergleichsgruppen, Entgeltbestandteile, Medianberechnung, Berichtspflichten, Auskunftsanspruch, Kommunikation, Prozessgestaltung – Unternehmen sahen sich einer wahren Flut an Fragestellungen gegenüber.

Mehr als 80 Prozent der Befragten beklagten dann auch den enormen Aufwand in der betrieblichen Umsetzung. 75 Prozent der Unternehmen schätzten darüber hinaus, dass sie – basierend auf einer Entgeltlücke zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten – gar keinen Handlungsbedarf haben. Der Start der Unternehmen mit dem neuen Gesetz war also nicht der Beste.

Unsicherheiten in der praktischen Umsetzung

Ein knappes halbes Jahr später, im November 2017, wollte Lurse herausfinden, welche Trends und Entwicklungen sich in der Zwischenzeit ergeben hatten; sprich wie weit die Unternehmen in der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes gekommen waren. Dementsprechend wurden erneut Unternehmen aller Branchen und Größen befragt. Die Ergebnisse spiegelten ein ähnliches Bild wie bereits die Umfrage ein halbes Jahr zuvor – wenn auch mit einigen Lichtblicken.

So bestand zumindest in einigen Punkten Klarheit. Bei dem Umgang mit dem individuellen Auskunftsanspruch wusste man beispielsweise nun, welche Entgeltbestandteile bei der Medianbe-

Fasst man die aktuelle Situation zusammen, zeigt sich: Das Gesetz ist in der momentan gültigen Fassung für viele Betriebe nicht mit vertretbarem Aufwand umsetzbar.

rechnung des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts Berücksichtigung finden. Dies waren neben dem Grundgehalt in der Mehrheit Zulagen, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld. Nach wie vor besteht jedoch eine große Herausforderung bei der Berücksichtigung der unbaren Entgeltbestandteile wie Firmenwagen und betriebliche Altersvorsorge.

Mehr Klarheit hatten die Unternehmen inzwischen auch bei der Frage, nach welchen Kriterien sie überhaupt gleichwertige Tätigkeiten ermitteln sollten. Und auch über die Beantwortung der Aus-

kunftsverlangen weiß man mehr: Sie soll nur in Ausnahmefällen dem Betriebsrat überlassen werden. Viele Betriebsräte befürworten sogar eher, dass die Arbeitgeber selbst die Auskunftspflicht gegenüber Mitarbeitern wahrnehmen. Zuguterletzt ist auch klar, dass die Kommunikation der Ergebnisse gegenüber Mitarbeitern fast immer (zu 86 Prozent) über die Personalabteilung erfolgen solle – gerne schriftlich und gegebenenfalls zusätzlich im persönlichen Kontakt.

Als roter Faden blieb jedoch: In vielen Punkten hatte man noch keine echte Orientierung gefunden. Unsicherheit herrscht nach wie vor bei der Frage, wie welche Anpassungen vorzunehmen sind, falls denn Entgelt differenzen bestehen. Genauso unentschlossen zeigten sich die Studienteilnehmer bei der Frage, wie weitreichend und auch wie umfangreich die Informationen sein sollten, die man den Mitarbeitern bei Auskünften zukommen lassen wollte.

Unterschiedliche Versorgungsordnungen oder Sachbezüge werden zum Praxisproblem

Wichtigste Erkenntnis aus den beiden Studien: In den Unternehmen bestand und besteht weiter Beratungsbedarf. Auf der Austauschplattform „Lurse Dialog: „Fragen, Chancen & Strategien zum Entgelttransparenzgesetz“, die Anfang des Jahres in verschiedenen Städten veranstaltet wurde, konnten Unternehmen ganz konkrete Fragen bearbeiten. Und es zeigte sich schnell, dass bei fast allen Fragestellungen die Herausforderungen im Detail liegen. So verfügen beispielsweise Unternehmen, die gravierende organisatorische Veränderungen wie Zu- oder Verkäufe hinter sich haben, häufig über keine klar abgrenzbaren Tätigkeiten oder vergleichbare Vergütungsstrukturen. Dieses Problem muss dann möglichst zeitnah über eine Harmonisierung der Entgeltstrukturen gelöst werden. Fasst man die aktuelle Situation zusammen, so muss man konstatieren: Das Gesetz ist in der momentan gültigen Fassung für viele Unternehmen nicht mit vertretbarem Aufwand umsetzbar.

Insbesondere die Berücksichtigung von unbaren Leistungen beziehungsweise Sachleistungen wie beispielsweise der betrieblichen Altersvorsorge basierend

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

- Arbeitgeber sollten von ihrem Wahlrecht, den Auskunftsanspruch der Mitarbeiter zu bedienen, Gebrauch machen. Entscheiden Sie daher frühzeitig wie Auskunftsverlangen der Mitarbeiter beantwortet werden sollen. Und natürlich auch, wer diesen Auskunftsverlangen nachkommt: Soll der Arbeitgeber oder der Betriebsrat informieren?
- Eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist generell notwendig: So muss neben der Entscheidung, wer den Auskunftsanspruch bedient, auch geklärt werden, ob es einen zentralen Ansprechpartner geben soll. Und auch die administrative Seite sollte bedacht werden: Stimmen Sie sich im Vorfeld genau über die Details zu Formularen, Prozessen und Kommunikationsabläufen ab.
- Legen Sie fest, was das Unternehmen unter „gleicher“ beziehungsweise „gleichwertiger“ Tätigkeit versteht. Erstellen Sie probeweise Vergleichsgruppen.
- Überlegen Sie, welche Entgeltbestandteile in die Berechnung des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes einfließen sollen. Prüfen Sie insbesondere bei den unbaren Entgeltbestandteilen, in welcher Form diese Berücksichtigung finden.
- Erstellen Sie probeweise Berechnungen des Medians für verschiedene Vergleichsgruppen der beiden Geschlechter.
- Bereiten Sie schon im Vorfeld gute Argumentationshilfen vor. So könnten Sie mögliche Rechtfertigungstatbestände ermitteln, die dann später im Gespräch herangezogen werden können, um beispielsweise Entgeltunterschiede zu begründen.
- Erstellen Sie hilfreiche Kommunikationsmittel zu Gesetz und Prozess für Mitarbeiter und Intranet. Dazu gehören beispielsweise Formulare zum Auskunftsverlangen, FAQs (auch für eine HR-Hotline) oder Musterschreiben für die Auskunftserteilung.

auf einer Leistungszusage stellt Unternehmen vor eine große Herausforderung. So liegen bei vielen Unternehmen zum Beispiel mehrere Versorgungsordnungen für gleiche Mitarbeitergruppen vor – entstanden etwa durch Unternehmenszäufe, Deckelung der Kostensteigerungen der Finanzierungen oder Besitzständler (Mitarbeiter, die in einer früheren Funktion einen Anspruch auf eine höhere Altersvorsorge hatten). In solchen Fällen müssten Zusagen von Aktuaren für jeden Mitarbeiter einzeln bewertet werden – ein enormer finanzieller Aufwand.

Eine ähnliche Problemstellung ergibt sich bei der Berücksichtigung von Wahlleistungen für Mitarbeiter, etwa im Falle des Job-Tickets. Gemäß Gesetzeslage gilt hier ja das Zufluss-Prinzip, danach wären alle den Mitarbeitern tatsächlich zugeflossenen Entgeltbestandteile in die Berechnung des durchschnittlichen

„Zum gegenwärtigen Zeitpunkt bleibt den Unternehmen keine andere Wahl, als die Auskünfte nach bestem Wissen und Gewissen im Sinne der Mitarbeiter zu erteilen.“

Bruttomonatsgehalts einzubeziehen. Dies würde im Einzelfall aber rechnerisch nicht stimmen – und folglich Entgelt Differenzen hervorbringen, die sich nicht auf das Geschlecht zurückführen lassen.

Im Gegensatz zu diesen Beispielen liegt das Ziel wie die Aufgabe der Unternehmen jedoch in der Erteilung aussagekräftiger Auskünfte. Mit anderen Worten: Es sollen Äpfel mit Äpfeln verglichen werden – und nicht mit Birnen.

Diesem Ansatz stehen jedoch häufig Konstellationen in der Praxis entgegen. Arbeiten beispielsweise in einem Unternehmen kaum Frauen in einem Dreischicht-Modell, so verdienen Männer per se in der gleichen Tätigkeit mehr – wegen der entsprechenden Schichtzulagen. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt hier dennoch nicht vor, da sich die Frauen ja freiwillig dagegen entschieden hatten – und das Unternehmen den Frauen den Zutritt in das Schichtmodell nicht verweigert.

In diesem Sinne wirft das Gesetz etliche Fragen auf, die selbst Juristen unterschiedlich beantworten. Daher bleibt Unternehmen im Moment wohl gar keine andere Wahl, als schlichtweg nach bestem Wissen und Gewissen im Sinne der Mitarbeiter die Auskünfte zu erteilen. Erst in den kommenden Jahren werden von der Rechtsprechung, aber auch aufgrund der gemachten Praxiserfahrungen Grundsätze geschaffen werden, auf deren Basis dann nachjustiert werden kann. ■■■



NIKO LYMBEROPOULOS ist Senior Manager bei der Lurse AG.



DESIRÉE GENOVESE ist Consultant bei der Lurse AG.

Nachgefragt

Bei der Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes begegnet man in der Praxis einer Fülle von rechtlichen Fragen. Die wichtigsten haben wir für Sie hier beantwortet



Nach welchen Kriterien werden gleiche und gleichwertige Tätigkeiten ermittelt?

Eine „gleiche“ Tätigkeit (§ 4 Abs. 1 EntgTranspG) liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausüben das heisst, sie müssen sich gegenseitig ersetzen können. Von einer „gleichwertigen“ Tätigkeit wird nach § 4 Abs. 2 EntgTranspG ausgegangen, wenn weibliche wie männliche Beschäftigte als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können, die Arbeit also die gleichen Anforderungen und Belastungen mit sich bringt. Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit muss eine objektive Gesamtschau aller Faktoren (Ausbildungsanforderungen, Fertigkeiten, Qualifikationen, Verantwortung, Vorkenntnisse, Fähigkeiten und ähnliches) vorgenommen werden.

Welche Unterschiede gibt es bei der Ermittlung zwischen tarifgebundenen und tariflich nicht gebundenen Unternehmen?

Tarifgebundene beziehungsweise tarifyanwendende Arbeitgeber können bezüglich der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung auf den Tarifvertrag verweisen. Dies gilt aber nur, soweit es sich auch tatsächlich um tarifliche Entgeltbestandteile handelt. Ein nicht tarifgebundener und nicht unter den Anwendungsbereich eines Tarifvertrags fallender Arbeitgeber muss dagegen die Kriterien und das Verfahren zur Entgeltfindung konkret erläutern. Dies jeweils bezogen auf das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt und die beiden genannten Entgeltbestandteile.

Welche Entgeltbestandteile fließen in die Medianberechnung? Wie lassen sich Gehaltsbestandteile wie Firmenwagen, Tankgutscheine und ähnliches beziffern?

Für die Berechnung des Median ist die tatsächlich gewährte Bruttomonatsvergütung der Beschäftigten des anderen Geschlechts zugrunde zu legen. Erfasst hiervon sind sämtliche Entgeltbestandteile. Soweit es sich um Sachleistungen handelt, müssen diese mit ihrem jeweiligen finanziellen Wert berücksichtigt und eingerechnet werden. Gleichzeitig können Mitarbeiter aber auch noch nach bis zu zwei weiteren Entgeltbestandteilen fragen, die sodann isoliert darzustellen sind.

Wie wird die Ermittlung vorgenommen in Unternehmen, die sich per Betriebsvereinbarung auf eine Vergütungsstruktur festgelegt haben?

Wie in nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Unternehmen müssen die Kriterien und das Verfahren zur Entgeltfindung konkret erläutert werden. Im Hinblick auf die Darstellung der Kriterien und das Verfahren zur Entgeltfindung kann dann auf die betriebliche Vergütungsordnung verwiesen werden.

Wie wird das Entgelt von Teilzeitkräften in die Ermittlung mit eingestellt?

Teilzeitbeschäftigte sind in die Berechnung miteinzubeziehen. Für eine Berücksichtigung ist dann eine Umrechnung in das jeweilige Vollzeitäquivalent vorzunehmen.

Welche Konsequenzen sind zu ziehen, wenn sich eine tatsächliche Differenz zeigt?

Zwar sieht das EntgTranspG keine eigenständige Anspruchsgrundlage vor, doch sollte sich eine Entgeltdiskriminierung ergeben, ist die Folge die Lohnanpassung, mithin die Korrektur des Gehalts nach oben.

Wie gestaltet sich eine Auskunftserteilung?

Beschäftigte tarifgebundener und tarifyanwendender Arbeitgeber wenden sich für ihr Auskunftsverlangen an den örtlichen Betriebsrat. Der Betriebsrat informiert dann den Arbeitgeber in anonymisierter Form über das Auskunftsverlangen. Der Betriebsrat wird durch diese Beteiligung nicht zum Auskunftsschuldner. Er stellt durch seine ihm zustehenden Rechte aber sicher, dass die personenbezogenen Daten der Vergleichsgruppen hinreichend geschützt sind. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden. ■■■

DR. KATHRIN BÜRGER, LL.M. und
DR. CHRISTOPHER MELMS sind Rechtsanwälte und
Fachanwälte für Arbeitsrecht bei Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH