

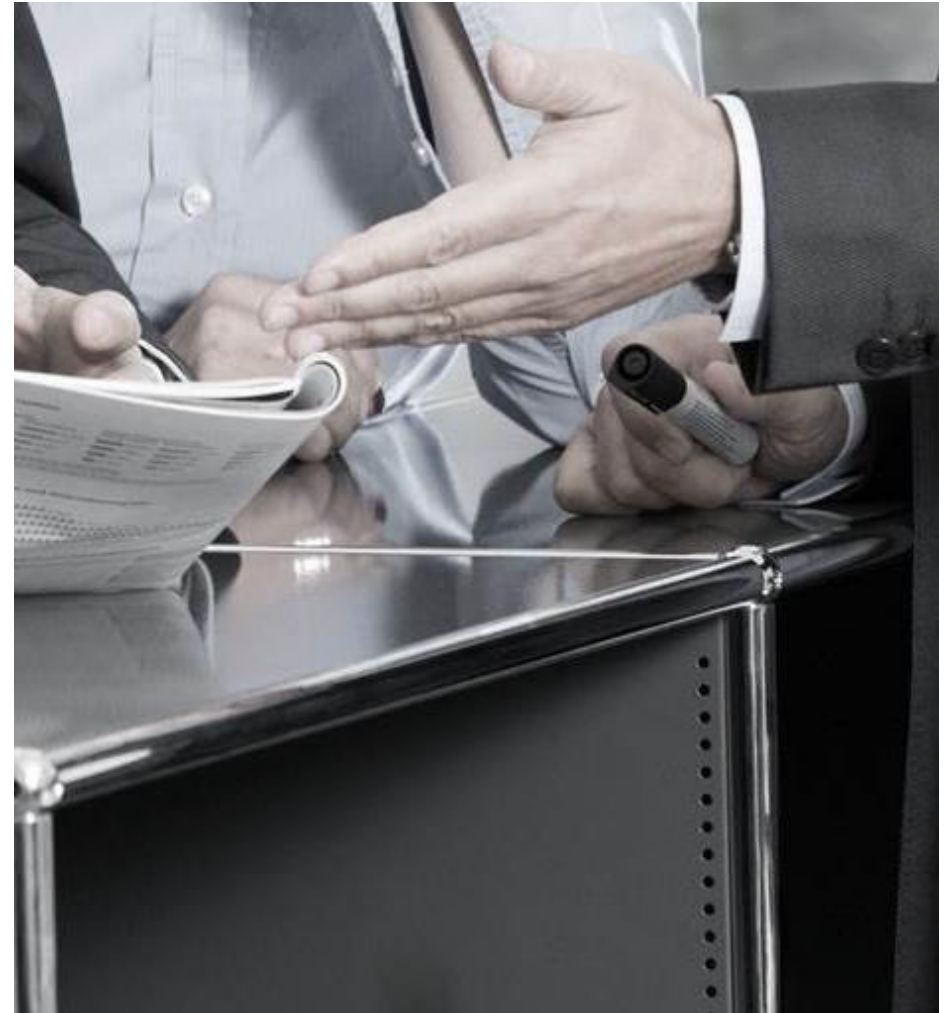
## Entgelttransparenzgesetz – von der Pflicht zur Kür

### Copyright und Erstveröffentlichung

Comp & Ben - Das Online-Magazin für Vergütung  
Ausgabe 4/Juli 2018, S. 22-24

### Autor

Desiree Genovese, Niko Lymberopoulos (Lurse AG)



# ENTGELTTRANSPARENZGESETZ – VON DER PFLICHT ZUR KÜR

## Wie Unternehmen bei der Umsetzung des ETG konkret vorgehen können

Von Desirée Genovese und Niko Lymberopoulos

Das Entgelttransparenzgesetz (ETG) ist mittlerweile seit einem Jahr in Kraft. Bis heute haben jedoch nur wenige Unternehmen eine Strategie für den optimalen Umgang mit den gesetzlichen Vorgaben gefunden. Viele Unternehmen fragen sich, wie sie das ETG mit vertretbarem Aufwand umsetzen können. Unklarheiten im Gesetzestext erschweren die Entscheidungsfindung zusätzlich. In der Praxis findet man aber auch Unternehmen, die das ETG als Chance nutzen, um sich als Arbeitgeber positiv bei den Mitarbeitern zu positionieren und um ihre Arbeitgebermarke zu stärken, die also – kurz ausgedrückt – von der Pflicht zur Kür übergehen.

Die Pflicht umfasst die reine Orientierung an den gesetzlichen Vorgaben, mit der Kür hingegen gestalten Unternehmen aktiv ihre Prozesse oder entwickeln ihre bestehenden Instrumente weiter. Im Folgenden wird anhand eines Projekts bei einem Dienstleistungsunternehmen, das von der HR-Strategieberatung Lurse beraten wurde, Möglichkeiten bei der Entwicklung einer sinnvollen Strategie im



Umgang mit dem ETG skizziert. Es handelt sich um einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber mit mehreren Standorten in Deutschland sowie in anderen Ländern. An den einzelnen Standorten in Deutschland sind zum Teil mehr und zum Teil weniger als 200 Mitarbeiter beschäftigt. Die Mitarbeiter an den Standorten werden

durch Betriebsratsgremien vertreten.

### Verteilung der Zuständigkeiten

Zu Beginn der Gespräche hat sich das Unternehmen die Frage gestellt, ob es als Arbeitgeber die individuellen Auskunftsansprüche bedient oder dies dem Betriebsrat überlässt. Gemäß ETG kann der Arbeitgeber von seinem Wahlrecht Gebrauch machen und selbst die Auskunftsverlangen der Mitarbeiter beantworten, nachdem er den Betriebsrat schriftlich oder in Textform darüber in Kenntnis gesetzt hat. Das Unternehmen entschied sich für diese Variante.

Der Vorteil: Alle notwendigen Analysen werden beim Arbeitgeber konzentriert.

### Bildung von Vergleichsgruppen

Im Anschluss beschäftigte sich das Unternehmen mit der Ermittlung der Vergleichsgruppen. Im Sinne des ▶

ETGs können Mitarbeiter zur Wahrnehmung ihres individuellen Auskunftsanspruchs über den Median des Bruttomonatsentgelts einer Vergleichstätigkeit Auskunft erhalten. Die Bildung der Vergleichsgruppe erfolgte beim Unternehmen in einem dreistufigen Verfahren: Zunächst wurde die Ebene der Organisationseinheiten betrachtet, in einem nächsten Schritt die Wertigkeiten von Funktionen und schließlich das Geschlecht der Mitarbeiter. Es wurden probeweise unterschiedlichste Medianberechnungen erstellt und verschiedene Kombinationen von Kriterien dahingehend analysiert, in wie viel Prozent der Fälle eine Auskunftserteilung möglich ist, auch um eine möglichst große Anzahl von Anfragen beantworten zu können. Denn bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist gemäß ETG der Schutz personenbezogener Daten der auskunftsbegehrenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren. Das Vergleichsentgelt darf nicht offengelegt werden, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Zur Ermittlung der Vergleichsgruppen wurden folgende Aspekte herangezogen: Standort, Fachbereich, Kostenstelle und Wertigkeitsstufe. Dem Unternehmen war es wichtig, innerhalb der Vergleichsgruppe gleichartige Tätigkeiten zu vergleichen und nicht nur gleichwertige.

Obwohl das Unternehmen nicht an allen Standorten mehr als 200 Mitarbeiter beschäftigt und damit laut Gesetz nicht dazu verpflichtet ist, allen Auskunftsverlangen nachzukommen, entschied es sich dafür, alle Anfragen zu bedienen. Dies ist aus personalpolitischer

Sicht zu empfehlen, um keine Mitarbeiter auszuschließen. Darüber hinaus hat das Unternehmen die Chance genutzt, sein bis dato bestehendes Eingruppierungssystem weiterzuentwickeln und längerfristige Prozesse zu etablieren – Kür statt Pflicht.

#### Bestandteile des Vergleichsentgelts

Die Bildung des Vergleichsentgelts erfolgte beim Unternehmen nach einem dreistufigen Verfahren: Kernleistungen, optionale Leistungen, allgemeine Richtlinien, zum Beispiel Nebenleistungen. In das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt fließen alle Kernleistungen des Unternehmens ein. Diese umfassen die Zahlung des Grundgehalts sowie die der variablen Vergütung. Optionale Leistungen unterliegen der individuellen Nutzung generell geltender Regelungen und gelten unabhängig vom Geschlecht. Hierzu zählen beispielsweise Arbeitnehmer-/Arbeitgeberwahlleistungen.

Analog dazu sind allgemeine Richtlinien zu betrachten wie beispielsweise Einmalzahlungen aufgrund von Firmenjubiläen, Heirat oder Geburt. Auch anlassbezogene Leistungen, die für alle Mitarbeiter bei gegebenem Anlass zugänglich sind, fallen unter diese Kategorie. Das Unternehmen verweist in diesem Kontext auf die allgemeingültigen und nicht geschlechtsdiskriminierenden Regelungen – ein durchaus übliches und von vielen praktiziertes Vorgehen.

Die Konsequenz: Vergütungsbestandteile außerhalb der klassischen Kernleistungen werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat aus der Medianberechnung ausgeklammert. Dies reduziert den Aufwand für die Unternehmen deutlich. Ob diese Verfahren letztlich rechts-

sicher sind, wird sich aus den Erfahrungswerten sowie aus künftigen Rechtsprechungen ergeben.

#### Umgang mit möglichen Entgeltlücken

Im Rahmen der durchgeführten Mediananalysen hat sich das Unternehmen zudem mit der Fragestellung beschäftigt, wie es mit einer möglichen Entgeltlücke umgehen will. Dazu wurden intern Regelungen festgelegt, welche Maßnahmen durchgeführt werden.

Auch wurden mögliche Rechtfertigungstatbestände ermittelt, die später im Gespräch herangezogen werden können, um Entgeltunterschiede zu begründen. Als Rechtfertigungstatbestände wurden beispielsweise Kriterien wie Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitsmarkt, aber auch leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien und der individuelle Lebenslauf festgelegt.

#### Definition des Gesamtprozesses

Des Weiteren war es wichtig, den Prozess zur Beantwortung von Auskunftsverlangen im Detail festzulegen. Die Rollen aller Prozessbeteiligten wurden genau definiert, und es wurde sichergestellt, dass im Sinne des ETG nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den hierfür notwendigen Daten erlangen. Außerdem wurde darauf geachtet, dass der Betriebsrat umfassend und rechtzeitig über eingehende Auskunftsverlangen sowie über die Antwort des Arbeitgebers informiert wird.

#### Umfassende und transparente Kommunikation

Im Anschluss an die Klärung aller Prozessinhalte ist es unbedingt empfehlenswert, Kommunikationsmit- ➤

tel zum Gesetz und zum Prozess für die Mitarbeiter zu erstellen. Dazu gehören zum Beispiel Erläuterungen zu den Gesetzesinhalten, Formulare zum Auskunftsverlangen, FAQs für das Intranet oder auch Musterschreiben für die Auskunftserteilung. Das Unternehmen hat darüber hinaus Textbausteine für die Musterschreiben der Auskunftserteilung entwickelt.

Um den Mitarbeitern und dem Betriebsrat aufzuzeigen, wie beispielsweise mit Stellenwechslern, Neueintritten etc. umgegangen werden soll, ist es hilfreich, eine Beispielberechnung des Medians als Teil der Kommunikation beizufügen. Durch eine transparente und verständliche Kommunikation werden Unsicherheiten bei Mitarbeitern genommen - und Unternehmen haben die Chance, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. ◀



**Desirée Genovese,**  
Consultant,  
Lurse AG

dgenovese@lurse.de  
www.lurse.de



**Niko Lymberopoulos,**  
Senior Manager,  
Lurse AG

nlymberopoulos@lurse.de  
www.lurse.de

**institutional  
assets  
AWARDS**

**PROGRAMM JETZT ONLINE ▶**

**13. September 2018**  
**München**

Konferenz  
Hotel Bayerischer Hof

Abendveranstaltung  
Palais Lenbach

Konferenz und Awardverleihung  
für herausragende Leistungen im  
Kapitalanlagemanagement

VERANSTALTER FRANKFURT BUSINESS MEDIA DER FAZ-FACHVERLAG

PARTNER Allianz Global Investors Investment Managers BLACKROCK BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT Danke Bank Eaton Vance

FISICH Asset Management HSBC NEUBERGER BERMAN PINEBRIDGE TUNGSTEN Investment Funds Union Investment