**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Tipps und Tricks zum Entgelttransparenzgesetz**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Wie weit reicht der Auskunftsanspruch und welche Rolle spielt der Betriebsrat? Wir klären auf!**

Seit Juli 2017 gilt das sogenannte Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen – Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG).Ziel des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen ist es, die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen („Gleicher Lohn, für gleiche Arbeit). Über die Reichweite und die Rechte und Pflichten der verschiedenen Akteure im Unternehmen wird immer gestritten. Wir klären in diesem Artikel auf!

**Generelles zum Entgelttransparenzgesetz**

Das Gesetz verbietet bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit ausdrücklich die unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei allen Gehaltsbestandteilen und -bedingungen.

**Das Gesetz sieht zur Durchsetzung verschiedene Instrumente vor:**

* individueller Auskunftsanspruch: Jeder Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten muss diesen auf Anfrage darlegen, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden. In nicht tarifgebundenen Betrieben richten Arbeitnehmer ihr Auskunftsbegehren an den Arbeitgeber zu richten, ist der Betrieb tarifgebunden ist die Anfrage dahingegen an den Betriebsrat zu richten.
* Dieser Anspruch besteht aber nur, wenn es mindestens sechs weitere Mitarbeiter mit vergleichbaren Positionen gibt.
* betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit:Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Mitarbeitern müssen regelmäßig ihre Entgeltstrukturen offenlegen und diese auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit überprüfen.
* Berichtspflichten im Unternehmen: Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, welche nach dem HGB verpflichtet sind einen Lagebericht zu erstellen, müssen zusätzlich auch einen Bericht zur Entgeltgleichheit veröffentlichen.

In diesem sind Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit und Gleichstellung aufzuführen.

**Die Rolle des Betriebsrates**

Der Betriebsrat darf wie oben bereits erwähnt die Gehaltslisten von Mitarbeitern einsehen (siehe § 80 Abs. 2 BetrVG). Das Recht nach dem Entgelttransparenzgesetz zur Einsicht dieser Listen besteht aber nur, wenn er die Auskunftsbegehren der Mitarbeiter zu beantworten hat.

Wenn aber der Arbeitgeber die Anfragen der Mitarbeiter direkt beantwortet, besteht dieses Recht nicht. So hat es zuletzt das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Immer wieder kommt es in Unternehmen zu Streit, weil der Betriebsrat nicht nur Einsicht in die Gehaltslisten der Mitarbeiter verlangt, sondern auch deren Überlassung (in elektronischer oder gedruckter Form).

So ist es nach dem Bundesarbeitsgericht ausreichend, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geltend gemachten Auskunftsverlangen der Beschäftigten im Betrieb informiert und Einblick in eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Bruttoentgeltliste, die sämtliche Entgeltbestandteile enthält, gewährt.

Übernimmt der Arbeitgeber die Beantwortung der Auskunftsverlangen, steht dem Betriebsrat also grundsätzlich kein Einsicht- oder Auswertungsrecht nach dem Entgelttransparenzgesetz zu.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)