



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

**ÜBER GELD
SPRICHT MAN!**
#ENTGELTTRANSPARENZ



Das neue Entgelttransparenzgesetz

Mehr Chancen für Beschäftigte

Inhalt



I. Was bedeutet das Entgeltgleichheitsgebot?	4
II. Was regelt das Entgelttransparenzgesetz?	5
III. Fragen und Informationen zum individuellen Auskunftsanspruch	7
IV. Anhang	19
Musterformular für Beschäftigte tarifgebundener oder tarifyanwendender Arbeitgeber	20
Musterformular für Beschäftigte nicht tarifgebundener oder nicht tarifyanwendender Arbeitgeber	23
Beispielfall: Auskunftsanspruch bei einem nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgeber	26



I.

Was bedeutet das Entgeltgleichheitsgebot?

Das Entgeltgleichheitsgebot fordert von allen privaten und öffentlichen Arbeitgebern in Deutschland, dass sie weiblichen und männlichen Beschäftigten **gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit** zahlen. Das bedeutet konkret: Es ist verboten, Frauen und Männern ein unterschiedliches Gehalt zu zahlen, wenn der Unterschied auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Benachteiligte Beschäftigte haben in einem solchen Fall Anspruch auf die gleiche Bezahlung wie Beschäftigte, die nicht benachteiligt werden.

Gleiche Arbeit liegt vor, wenn weibliche und männliche Beschäftigte eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen – egal ob nacheinander am selben Arbeitsplatz oder an verschiedenen Arbeitsplätzen. Das bedeutet: Die Beschäftigten müssen sich bei Bedarf gegenseitig ersetzen können.

Beispiel: Kfz-Mechanikerinnen und Kfz-Mechaniker können sich innerhalb eines Betriebs in der Regel gegenseitig ersetzen. Also üben sie die gleiche Tätigkeit aus.

Gleichwertige Arbeit beschreibt Tätigkeiten, die zwar inhaltlich verschieden sind, aber in der Summe die gleichen Anforderungen und Belastungen mit sich bringen. Um festzustellen, ob zwei Tätigkeiten gleichwertig sind, müssen die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen verglichen werden. So betrachtet sind oft auch Tätigkeiten gleichwertig, die auf den ersten Blick nicht vergleichbar erscheinen. Deswegen muss die Frage nach einer Gleichwertigkeit sorgfältig überprüft werden.

II.

Was regelt das Entgelttransparenzgesetz?

Ziel des neuen Entgelttransparenzgesetzes ist es, das Entgeltgleichheitsgebot in der Praxis zu stärken und besser durchzusetzen. Auch mangelnde Transparenz von Entgeltstrukturen führt dazu, dass der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland – neben anderen Gründen – weiterhin bei 21 Prozent liegt.

Das Gesetz will die Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen in der Privatwirtschaft und auch im öffentlichen Dienst fördern. Dadurch können geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen bei den Entgeltregelungen oder in der Entgeltpraxis eines Betriebes, Unternehmens oder in der Verwaltung aufgedeckt werden. Betriebliche Akteure können dann geeignete Maßnahmen ergreifen, um gleiche berufliche Chancen und faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern zu erreichen und Entgeltunterschiede zu reduzieren.

Eine stärkere Transparenz von Entgelten und Entgeltregelungen soll vor allem durch folgende drei Instrumente erreicht werden:

1. Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrats in der Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs (dazu im Folgenden mehr).
2. Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von

Entgeltgleichheit durchzuführen. Hat der Arbeitgeber ein solches Prüfverfahren durchgeführt, muss er die Beschäftigten über die Ergebnisse informieren – etwa im Rahmen einer Betriebsversammlung. Er kann die Ergebnisse zudem betriebsintern veröffentlichen.

3. Einführung einer Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, wenn sie nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) lageberichtspflichtig sind.

Mehr Informationen zu den Prüfverfahren und der Berichtspflicht finden Sie unter www.bmfsfj.de.

III.

Fragen und Informationen zum individuellen Auskunftsanspruch

1. Was ist der Auskunftsanspruch?

Mit dem individuellen Auskunftsanspruch haben Sie – wie alle Beschäftigten nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG in Deutschland – das Recht zu erfahren, nach welchen Kriterien und Verfahren Ihr Entgelt festgelegt wurde und welche Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für eine andere Tätigkeit gelten, die Sie für gleich oder gleichwertig erachten (Vergleichstätigkeit). Für diese Vergleichstätigkeit können Sie zudem das sogenannte Vergleichsentgelt erfragen.

Auskunftsberechtigt ist, wer in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten tätig ist. Die Rechtsform des Betriebes spielt keine Rolle. Entsprechend gilt der Auskunftsanspruch auch für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, sofern in den Dienststellen in der Regel mehr als 200 Beschäftigte tätig sind. Ausgenommen sind lediglich die Beamtinnen und Beamten der Länder und der Kommunen, da der Bundesgesetzgeber für diese Beschäftigten keine Gesetzgebungskompetenz hat. Die Beamtinnen und Beamten des Bundes allerdings haben ein Recht auf Auskunft.

Grundsätzlich können sich Beschäftigte alle zwei Jahre nach den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für das der Vergleichstätigkeit sowie nach dessen Höhe erkundigen. Vor Ablauf der Zweijahresfrist darf eine erneute Anfrage nur dann gestellt werden, wenn sich die Voraussetzungen selbst wesentlich geändert haben, da zum Beispiel ein Jobwechsel stattgefunden hat.

2. Was muss ich für die Anfrage beachten und wie oft kann ich die Anfrage stellen?

Möchten Sie einen Auskunftsanspruch stellen, müssen Sie folgende Vorgaben beachten:

1. Sie müssen Beschäftigte im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes sein. Das sind nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG:
 - | Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft,
 - | Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der Aufsicht des Bundes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
 - | Richterinnen und Richter des Bundes,
 - | Soldatinnen und Soldaten,
 - | die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und
 - | die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die ihnen Gleichgestellten.
2. Der Auskunftsanspruch muss in Textform, also schriftlich oder per E-Mail, gestellt werden. Sie können auch die Musterformulare verwenden, die Sie am Ende dieser Broschüre oder zum Herunterladen auf www.bmfsfj.de finden.
3. Im Auskunftsanspruch ist eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu benennen. Beschäftigte sollen dabei in zumutbarer Weise eine möglichst konkrete Tätigkeit wählen. So wäre es beispielsweise zulässig, wenn eine Reinigungsarbeiterin zum Vergleich die Tätigkeit des Reinigungsarbeiters nennt (gleiche Tätigkeit) oder aber eine Verkäuferin die Tätigkeit des Lagerarbeiters anführt (gleichwertige Tätigkeit). Ausgeschlossen sind allerdings willkürliche Anfragen, zum Beispiel eine Krankenschwester im Krankenhaus erkundigt sich nach dem Gehalt der Chefärzte. Hier liegt offensichtlich keine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit vor. Eine solche Anfrage müsste nicht beantwortet werden.

4. Der Auskunftsanspruch kann nur einmal alle zwei Jahre gestellt werden, es sei denn, die Voraussetzungen der Beschäftigung haben sich wesentlich geändert. Die jeweilige Veränderung müssen die Beschäftigten im vorzeitigen Auskunftsersuchen darstellen. Eine solche Veränderung kann sich etwa bei einem Stellenwechsel ergeben, bei einem Aufstieg in den außertariflich vergüteten Bereich oder bei einem Wechsel der Entgeltsystematik, die im Betrieb zur Anwendung kommt.

Achtung:

Der Auskunftsanspruch kann erstmalig ab dem 6. Januar 2018 gestellt werden. Wird der Auskunftsanspruch dann in der Zeit zwischen dem 6. Januar 2018 und dem 5. Januar 2021 gestellt, gilt abweichend von der grundsätzlichen Zweijahresfrist eine Wartezeit von drei Jahren. Haben sich die Voraussetzungen wesentlich geändert, ist eine vorzeitige Nachfrage auch in diesem Fall möglich.

3. An wen richte ich den Auskunftsanspruch?

Für die Frage, an wen Sie den Auskunftsanspruch richten, ist wichtig, ob es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat¹ gibt oder nicht; außerdem spielt es eine Rolle, ob Ihr Arbeitgeber **tarifgebunden oder tarifenwendend** ist oder nicht.

Existiert ein Betriebsrat, wenden Sie sich mit Ihrem Auskunftsanspruch grundsätzlich an den Betriebsrat, es sei denn:

! der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber, dass dieser die Beantwortung übernimmt oder

¹ Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst tritt an die Stelle des Betriebsrates der Personalrat.

- | der Arbeitgeber übernimmt die Auskunftspflicht generell oder in bestimmten Fällen und hat die Gründe dafür gegenüber dem Betriebsrat erläutert.
- | In beiden Fällen sind die Beschäftigten darüber zu informieren, wer zuständig ist. Dies kann durch einen Aushang im Betrieb oder über das Intranet geschehen.

Existiert kein Betriebsrat, wenden Sie sich mit Ihrem Auskunftsanspruch immer an den Arbeitgeber. Eine Ausnahme kann es bei **tarifgebundenen oder tarifenwendenden Arbeitgebern** (mehr unter 5.) geben, wenn sich der Arbeitgeber mit den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen Tarifvertragsparteien, also den jeweiligen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, darauf verständigt hat, dass diese die Beantwortung des Auskunftsanspruchs übernehmen. Liegt eine solche Vereinbarung vor, informiert der Arbeitgeber die Sozialpartner umfassend und rechtzeitig über Auskunftsansprüche der Beschäftigten, die bei ihm eingehen. Zudem muss der Arbeitgeber ihnen die nötigen Informationen für die Beantwortung bereitstellen.

Anmerkung:

Leitende Angestellte wenden sich mit ihrem Auskunftsersuchen immer an den Arbeitgeber (und nicht an den Sprecherausschuss).

Weitere Informationen zum Auskunftsanspruch, aber auch zu den anderen Instrumenten Berichtspflicht und Prüfverfahren, finden Sie in der Publikation **„Das Entgelttransparenzgesetz: Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie Betriebs- und Personalräte“**, die Sie unter www.bmfsfj.de/publikationen herunterladen oder als Druckversion bestellen können.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft oder des Arbeitgeberverbands müssen ihrerseits die Verschwiegenheitspflicht beachten. Die Beschäftigten sind darüber zu informieren, dass statt des Arbeitgebers die Sozialpartner für die Beantwortung zuständig sind.

4. Warum sollte ich den Auskunftsanspruch stellen?

Viele Beschäftigte kennen die Kriterien und Verfahren nicht, die ihrem Arbeitsentgelt zugrunde liegen. Das Gehalt ist in vielen Betrieben zudem ein Tabuthema. Oft verbieten es arbeitsvertragliche Klauseln, über die Höhe des eigenen Entgelts mit Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, obwohl dies nicht rechtens ist. Tatsache ist daher, dass Beschäftigte häufig nicht einschätzen können, ob ihr Entgelt dem Entgeltgleichheitsgebot entspricht.

Hier hilft der individuelle Auskunftsanspruch, mehr Transparenz zu schaffen und eventuell vorhandene geschlechtsspezifische Benachteiligungen offenzulegen. Dabei können Sie jederzeit den Betriebs- oder Personalrat beteiligen (soweit dieser nicht ohnehin auskunftspflichtig ist) oder sich im Rahmen des Beschwerderechts an diesen wenden, zum Beispiel um Ihre Position in Gehaltsverhandlungen zu verbessern.

5. Welche Informationen bekomme ich durch den Auskunftsanspruch?

Da sich Inhalt und Umfang der Informationen danach unterscheiden, ob Sie bei einem tarifgebundenen oder bei einem tarifanwendenden Arbeitgeber beschäftigt sind oder nicht, finden Sie nachfolgend Erläuterungen zur Frage der Tarifgebundenheit und Tarifanwendung.

Ist mein Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifyanwendend?

1. Tarifbindung (§ 5 Abs. 4 EntgTranspG):

Arbeitgeber sind nach den allgemeinen Vorgaben des Tarifvertragsgesetzes (TVG) dann tarifgebunden, wenn sie einen Entgelttarifvertrag oder einen Entgeltrahmentarifvertrag aufgrund von § 3 Abs. 1 TVG anwenden. Tarifgebunden sind nach den Regelungen des TVG die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, also Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie – etwa bei einem Firmentarifvertrag – Arbeitgeber, die selbst Partei eines Tarifvertrages sind.

Darüber hinaus regelt Satz 2 des § 5 Abs. 4 EntgTranspG, dass auch folgende Arbeitgeber als tarifgebunden gelten:

- | Arbeitgeber, die einen Entgelttarifvertrag aufgrund der Tarifgeltung einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG anwenden sowie
- | Arbeitgeber, die Entgeltregelungen aufgrund einer bindenden Festsetzung nach § 19 Abs. 3 Heimarbeitsgesetz (HAG) anwenden.

2. Tarifyanwendung (§ 5 Abs. 5 EntgTranspG):

Arbeitgeber sind tarifyanwendend im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes, wenn sie im Geltungsbereich eines Entgelt(rahmen)-tarifvertrages die tariflichen Entgeltregelungen durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verbindlich und inhaltsgleich übernommen haben. Dies muss für alle Tätigkeiten und alle Beschäftigten erfolgt sein, für die die tariflichen Regelungen zum Entgelt angewendet werden.

Der Auskunftsanspruch gibt Informationen über

- | die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung
- | die Höhe des Vergleichsentgelts nach bestimmten Kriterien.

Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung

Grundsätzlich können sich Beschäftigte nach den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für eine vergleichbare Tätigkeit erkundigen. Die Information bezieht sich jeweils auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt.

Höhe des Vergleichsentgelts

Außerdem können Beschäftigte die Höhe des Entgelts für die Vergleichstätigkeit erfragen. Die Information kann sich ebenfalls auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt sowie auf maximal zwei zusätzliche Entgeltbestandteile beziehen (etwa Weihnachtsgeld und eine Leistungs- oder Erschwerniszulage).

Die Angabe zum Vergleichsentgelt bezieht sich nicht auf die Entgelte einzelner Kolleginnen und Kollegen. Der Arbeitgeber muss das Vergleichsentgelt als Median, also als Zentralwert des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in vergleichbarer (gleicher oder gleichwertiger) Tätigkeit angeben. Das Gesetz möchte nicht Unfrieden oder Neiddebatten im Betrieb befördern, sondern Diskriminierungen bekämpfen. Deshalb erfahren Beschäftigte einen Durchschnittswert, der keinen Rückschluss auf eine einzelne Person oder ein einzelnes Gehalt zulässt.

Inhalt und Umfang der erfragbaren Informationen unterscheiden sich im Einzelnen danach, ob Ihr Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifanwendend ist oder nicht. Details zu Inhalt und Umfang der erfragbaren Informationen finden Sie in der folgenden Tabelle:

Bestandteile der Antwort	Antwort bei tarifgebundenen/ tarifyanwendenden Arbeitgebern (§ 14) und im öffentlichen Dienst ²	Antwort bei nicht tarifgebundenen/nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern (§ 15)
<p>Kriterien und Verfahren für die Entgeltfindung der eigenen Tätigkeit und einer Vergleichstätigkeit in Hinblick auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt</p>	<ul style="list-style-type: none"> grundsätzlich: detaillierte Darlegung der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die eigene Tätigkeit und die erfragte Vergleichstätigkeit vereinfachte Antwort ausreichend, wenn die jeweiligen Entgeltbestandteile in Tarifvertrag oder Gesetz geregelt sind³ dann Nennung der Regelung aus Tarifvertrag oder Gesetz plus Angabe, wo im Betrieb die Regelung eingesehen werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> immer: detaillierte Darlegung der Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für die eigene Tätigkeit und die erfragte Vergleichstätigkeit keine vereinfachte Antwort aber: Gleichwertigkeitsprüfung der angegebenen Vergleichstätigkeit möglich: Ist diese nach Erachten des Arbeitgebers/Betriebsrates nicht gleichwertig, muss sich die vollständige Antwort auf eine andere, gleichwertige Tätigkeit beziehen; die Entscheidung muss für die Beschäftigten nachvollziehbar begründet werden Angabe, inwiefern die Vergleichstätigkeit überwiegend von einem Geschlecht ausgeübt wird

² § 16 EntgTranspG verweist auf die sinngemäße Anwendung der §§ 11-14 EntgTranspG.

³ Gilt auch für kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften.

Bestandteile der Antwort	Antwort bei tarifgebundenen/ tarifyanwendenden Arbeitgebern (§ 14) und im öffentlichen Dienst ⁴	Antwort bei nicht tarifgebundenen/nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern (§ 15)
Vergleichsentgelt für die Vergleichstätigkeit in Hinblick auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt und zusätzlich für zwei erfragbare Entgeltbestandteile	I Ermittlung des statistischen Medians in der Vergleichsgruppe, bestehend aus allen Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts der gleichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe (mindestens aber sechs Beschäftigte) ⁵	I Ermittlung des statistischen Medians in der Vergleichsgruppe, bestehend aus allen Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die die erfragte oder die vom Arbeitgeber/Betriebsrat ermittelte Vergleichstätigkeit ausüben (mindestens aber sechs Beschäftigten)

6. Wie sieht die Antwort aus und bis wann erhalte ich sie?

Für **Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden und nicht tarifyanwendend sind**, sieht das Gesetz eine Frist und auch eine bestimmte Form für die Auskunft vor. Die Antwort muss innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Anfrage in Textform, also schriftlich oder per E-Mail, erteilt werden. Ist die Einhaltung der Frist trotz ernsthaften Bemühens von Arbeitgeber bzw. Betriebsrat gefährdet, müssen Anfragende darüber informiert werden. Die Antwort ist dann ohne weiteres Verzögern zu erteilen.

Für alle anderen Arbeitgeber, ob tarifgebunden oder tarifyanwendend, sieht das Gesetz keine entsprechenden Vorgaben vor.

⁴ § 16 EntgTranspG verweist auf die sinngemäße Anwendung der §§ 11-14 EntgTranspG.

⁵ Gilt auch für kollektiv-rechtliche Entgeltregelungen der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften.

7. Was mache ich mit den Informationen?

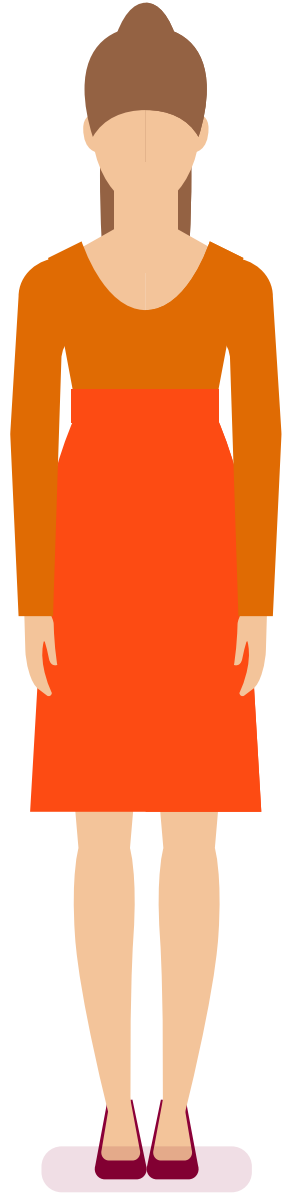
Wenn Sie als Anfragende oder Anfragender den Eindruck gewinnen, dass Ihre Tätigkeit entgegen den Bestimmungen des Entgeltgleichheitsgebotes zu gering vergütet wird, können Sie das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen. Mit den Informationen aus der individuellen Auskunft können Sie sich für eine Anpassung an die vorteilhaftere Entgeltregelung einsetzen. Beschäftigte können auch gemeinsam mit dem Betriebsrat versuchen, auf den Arbeitgeber einzuwirken oder eine Lösung zu diskutieren. Im Falle eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot können etwa die betroffenen weiblichen Beschäftigten verlangen, genauso bezahlt zu werden wie die besser verdienenden männlichen Kollegen (bzw. im umgekehrten Fall wie die weiblichen Kolleginnen) mit gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit. Der Arbeitgeber ist nach den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen zur Zahlung der vorenthaltenen Leistungen verpflichtet. Ist er nicht zur Zahlung bereit, müssen Beschäftigte ihre Ansprüche gerichtlich einfordern. Die Informationen aus dem Auskunftsanspruch können die gerichtliche Durchsetzung im Einzelfall erleichtern.

8. Erfahren meine Kolleginnen oder Kollegen, was ich verdiene?

Nein, durch die Angabe eines Medianentgelts ist ein Rückschluss auf eine einzelne Person ausgeschlossen. Es geht vielmehr darum, Hinweise auf potentielle Benachteiligungen in der Entgeltstruktur zu erhalten. Dazu ist die Information über das Gehalt einzelner Kolleginnen oder Kollegen wenig hilfreich. Daher bezieht sich die Angabe des Vergleichsentgelts immer auf eine Gruppe von mindestens sechs Vergleichsbeschäftigten. Ein Rückschluss auf das Gehalt einer einzelnen Kollegin oder eines einzelnen Kollegen ist daher nicht möglich.

9. Drohen mir Benachteiligungen durch die Inanspruchnahme des Auskunftsanspruches?

Nein. Davor schützen sowohl das Entgelttransparenzgesetz als auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Beide Gesetze verbieten dem Arbeitgeber eine Benachteiligung der Beschäftigten, die von ihrem individuellen Auskunftsanspruch Gebrauch machen (sogenanntes Maßregelungsverbot). Der Arbeitgeber darf die Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme ihres Auskunftsanspruches zum Beispiel nicht kündigen und auch nicht diskriminieren.

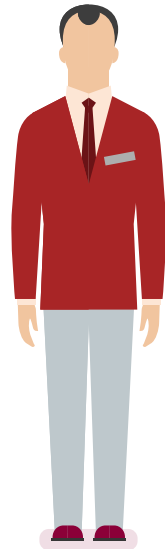


IV.

Anhang



- 4.1 Musterformular für Beschäftigte tarifgebundener oder tarifyanwendender Arbeitgeber
- 4.2. Musterformular für Beschäftigte nicht tarifgebundener oder nicht tarifyanwendender Arbeitgeber
- 4.3 Beispielfall: Auskunftsanspruch bei einem nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgeber



*Musterformular für Beschäftigte tarifgebundener oder tarifanwendender Arbeitgeber
und für Beschäftigte im öffentlichen Dienst*

Maxi Mustermann
Musterstraße 1
53123 Bonn

XY. Monat 20XY

Betriebsrat beim Arbeitgeber
XY bzw. Arbeitgeber XY
Musterstraße 2
50321 Brühl

Auskunftsverlangen zum Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit mache ich den individuellen Auskunftsanspruch nach
§ 10 Abs. 1 EntgTranspG geltend und bitte um Erteilung der
entsprechenden Auskunft.

1. Angaben zu meiner Person

.....
Name, Vorname

.....
Personalnummer

.....
Tätigkeit

.....
Entgeltgruppe / Entgeltstufe

.....
Einsatzort

.....
Im Betrieb beschäftigt seit:

.....
Ich habe bereits ein Auskunftersuchen gestellt.

.....
Wenn ja, wann?
.....

Darlegung der wesentlichen Änderungen seit dem letzten Auskunftersuchen:

2. Benennung einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit gem. § 10 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG (Vergleichstätigkeit)

Unter Zugrundelegung meiner Arbeit, meiner Ausbildung, der Art der Arbeit und der Arbeitsbedingungen sehe ich folgende Tätigkeit als gleich beziehungsweise gleichwertig zu meiner Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) an:

3. Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung gem. § 11 Abs. 2 EntgTranspG

Ich bitte um Darstellung und Erläuterung der Kriterien und Verfahren für die Festlegung des mir und für die Vergleichstätigkeit gezahlten durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts.

4. Angabe des Vergleichsentgelts gem. § 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG

Ich bitte um Angabe der Höhe des Entgelts gem. § 11 Abs. 3 Nr. 1
EntgTranspG ... (Zutreffendes bitte ankreuzen)

.....
4.1. für das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt der von mir benannten
Vergleichstätigkeit.

.....
4.2. für die folgenden, einzelnen Entgeltbestandteile der von mir benannten
Vergleichstätigkeit (maximal zwei auswählen)

.....
Grundentgelt

.....
Stufensteigerung

.....
Erschwerniszuschläge

.....
Leistungsvergütung

.....
Sonstiges (Bitte konkret benennen):

.....

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermann

*Musterformular für Beschäftigte nicht tarifgebundener oder nicht
tarifanwendender Arbeitgeber*

Maxi Mustermann
Musterstraße 1
53123 Bonn

XY. Monat 20XY

Betriebsrat beim Arbeitgeber
XY bzw. Arbeitgeber XY
Musterstraße 2
50321 Brühl

**Auskunftsverlangen zum Arbeitsentgelt
nach § 10 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit mache ich den individuellen Auskunftsanspruch nach
§ 10 Abs. 1 EntgTranspG geltend und bitte um Erteilung der ent-
sprechenden Auskunft innerhalb der nach § 15 Abs. 3 EntgTranspG
vorgeschriebenen Dreimonatsfrist.

1. Angaben zu meiner Person

.....
Name, Vorname

.....
Personalnummer

.....
Tätigkeit

.....
Entgeltgruppe / Entgeltstufe

.....
Einsatzort

.....
Im Betrieb beschäftigt seit:

.....
Ich habe bereits ein Auskunftersuchen gestellt.

.....
Wenn ja, wann?
.....

Darlegung der wesentlichen Änderungen seit dem letzten Auskunftersuchen:

2. Benennung einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit gem. § 10 Abs. 1 S. 2 EntgTranspG (Vergleichstätigkeit)

Unter Zugrundelegung meiner Arbeit, meiner Ausbildung, der Art der Arbeit und der Arbeitsbedingungen sehe ich folgende Tätigkeit als gleich beziehungsweise gleichwertig zu meiner Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) an:

3. Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung gem. § 11 Abs. 2 EntgTranspG

Ich bitte um Darstellung und Erläuterung der Kriterien und Verfahren für die Festlegung des mir und für die Vergleichstätigkeit gezahlten durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts.

4. Angabe des Vergleichsentgelts gem. § 11 Abs. 3 Nr. 1 EntgTranspG

Ich bitte um Angabe der Höhe des Entgelts gem. § 11 Abs. 3 Nr. 1
EntgTranspG ... (Zutreffendes bitte ankreuzen)

.....
4.1. für das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt der von mir benannten
Vergleichstätigkeit.

.....
4.2. für die folgenden, einzelnen Entgeltbestandteile der von mir benannten
Vergleichstätigkeit (maximal zwei auswählen)

.....
Grundentgelt

.....
Stufensteigerung

.....
Erschwerniszuschläge

.....
Leistungsvergütung

.....
Sonstiges (Bitte konkret benennen):

.....

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermann

Ein Beispiel: Frau Mut stellt einen Auskunftsanspruch gegenüber ihrem nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgeber (§ 15 EntgTranspG)



Frau Mut ist in einem Baumarkt mit 220 Beschäftigten als Verkäuferin tätig. Es gilt ein betriebliches Entgeltsystem, in das sowohl die Tätigkeit der Verkäuferinnen und Verkäufer als auch die der Lagerarbeiterinnen und Lagerarbeiter eingruppiert ist. Frau Mut glaubt, dass die überwiegend männlichen Lagerarbeiter ein höheres Bruttogrundentgelt und auch eine höhere Erschwerniszulage erhalten als die Verkäuferinnen. Sie möchte einen Auskunftsanspruch für das durchschnittliche monatliche Bruttomonatsentgelt und die Entgeltbestandteile „Bruttogrundentgelt“ und „Erschwerniszulage“ stellen. Der Arbeitgeber hat im Intranet bekanntgegeben, alle Auskunftsansprüche seien bei ihm zu stellen. Er ist weder tarifgebunden noch tarifyanwendend im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes.

1. Frau Mut kann den Auskunftsanspruch stellen, da sie

- | Arbeitnehmerin beim Baumarkt und damit Beschäftigte im Sinne des Gesetzes ist,
- | den Auskunftsanspruch schriftlich beim Arbeitgeber gestellt hat und
- | die Tätigkeit der Lagerarbeiter als Vergleichstätigkeit benannt hat. Eine Gleichwertigkeit beider Tätigkeiten kann zumindest nicht ausgeschlossen werden, sodass die Angabe nicht willkürlich ist.
- | Schließlich hat sie um Erläuterung der Kriterien und Verfahren für das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt ihrer sowie der Vergleichstätigkeit gebeten. Zudem erfragt sie den Median für das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt sowie den Median für das Bruttogrundentgelt und die Erschwerniszulage der Vergleichstätigkeit.

keit. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben erfragt sie zulässigerweise zusätzlich zwei Entgeltbestandteile.

2. Frau Mut bekommt folgende Antworten:⁶

- I Der nicht tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber erläutert Frau Mut die einzelnen Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihre Tätigkeit als Verkäuferin:
 - I Er legt detailliert dar, welche Kriterien nach der betrieblichen Vergütungsordnung der Vergütung der Tätigkeit „Verkäufer/Verkäuferin“ zugrunde liegen. Er bezieht alle Entgeltbestandteile ein, die für die Berechnung des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts von Frau Mut erforderlich sind.
 - I Der Arbeitgeber führt beispielsweise bezüglich des Bruttogrundentgelts der Tätigkeit „Verkäuferin/Verkäufer“ aus, dass die Ausbildung und die Anforderungen an die Tätigkeit für die Eingruppierung maßgeblich sind: Erforderlich ist demnach zum einen eine erfolgreich abgeschlossene zweijährige kaufmännische Berufsausbildung. Die Tätigkeit besteht in der Ausübung einfacher kaufmännischer Tätigkeiten, so vor allem in der Beratung und im Verkauf von Waren. Zudem ist eingehende Ware anzunehmen und auszuzeichnen; auch sind Reklamationen entgegenzunehmen.
 - I Da Frau Mut die Anforderungen erfüllt, ist sie in die Entgeltgruppe II eingruppiert.
 - I Zu der Erschwerniszulage führt er beispielsweise aus, dass sich diese ausgehend von der Entgeltgruppe II berechne. Die Erschwerniszulage wird für Verkaufstätigkeit dann gezahlt, wenn im Verkauf das Tragen von Kisten bei der Annahme von Ware erforderlich ist.

⁶ Es handelt sich um ein Musterbeispiel; dass der Arbeitgeber/Betriebsrat in der Praxis auf genau diese Weise antworten muss, wird damit nicht vorgegeben.

- | Zudem legt der Arbeitgeber Informationen zu den übrigen Entgeltbestandteilen dar, zum Beispiel zum Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, da sie ebenfalls Teil des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts sind.
- | Im Rahmen einer Vorprüfung zur **Ermittlung der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten** kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass hier vergleichbare Tätigkeiten vorliegen. Zur Tätigkeit der Lagerarbeiter macht er folgende Angaben:
 - | Er legt die Kriterien und Verfahren zur Festlegung des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts für die Tätigkeit „Lagerarbeiterin/Lagerarbeiter“ dar, d. h. er bezieht auch hier alle Entgeltbestandteile ein.
 - | Bezüglich des Bruttogrundentgelts führt er beispielsweise aus: Für die Tätigkeit bedarf es keiner handwerklichen Vor- oder Ausbildung. Allerdings wird vorausgesetzt, dass die Person körperlich schwer arbeiten kann. Deshalb sei die Tätigkeit der Lagerarbeiter in die höhere Entgeltgruppe III eingruppiert.
 - | Zu der Erschwerniszulage für die Lagerarbeiter erklärt er beispielsweise, diese werde ausgehend von Entgeltgruppe III berechnet. Mit der Tätigkeit sei verbunden, mit schweren Baumaterialien hantieren zu müssen. Insofern würde die Erschwerniszulage immer bei der Tätigkeit „Lagerarbeiter/Lagerarbeiterin“ gezahlt.
- | Zur **Höhe des Vergleichsentgelts** macht er folgende Angaben:
 - | Er bildet aus dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst aller männlichen Lagerarbeiter einen Median (es gibt 21 männliche Lagerarbeiter).
 - | Er gibt auf gleiche Weise den Median des den 21 männlichen Lagerarbeitern gezahlten Grundentgelts an (1. Entgeltbestandteil).
 - | Er gibt zudem den Median der den 21 männlichen Lagerarbeitern gezahlten Erschwerniszulage an (2. Entgeltbestandteil).

- | Weiter macht er folgende Angaben:
 - | Die Tätigkeit „Lagerarbeiter/Lagerarbeiterin“ wird überwiegend von Männern ausgeübt – konkret zu 90 Prozent (denn es gibt 21 männliche Lagerarbeiter und 2 weibliche Lagerarbeiterinnen); letztere Angabe ist freiwillig.

Wie der Arbeitgeber das Vergleichsentgelt im Einzelnen berechnet, können Sie auch noch einmal in „**Das Entgelttransparenzgesetz: Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie Personal- und Betriebsräte**“ nachlesen, den Sie unter www.bmfsfj.de/publikationen herunterladen oder als gedruckte Version bestellen können.

3. Was kann Frau Mut aus den Informationen ableiten?

- | Sie erfährt, dass die Tätigkeit der Lagerarbeiter höher eingruppiert ist als ihre eigene Tätigkeit („Verkäuferin/Verkäufer“). Das höhere Bruttogrundentgelt wie auch der Entgeltbestandteil „Erschwerniszulage“ werden für das Tragen und Heben großer und schwerer Baumaterialien, also für die körperliche Anstrengung, gezahlt.
 - | Nicht berücksichtigt werden dagegen die besonderen Anforderungen, die mit der Tätigkeit der Verkäuferin einhergehen. Dazu gehören insbesondere das Heben von Waren an der Kasse, langes Stehen, anstrengendes Ein- und Ausräumen von Waren aus den teils sehr hohen Regalen, viel Kundenkommunikation, Anforderungen an Konfliktverhalten bei Beschwerden.
 - | Frau Mut sieht sich in ihrer Vermutung bestärkt, dass obwohl die Tätigkeit der Verkäuferin ebenfalls hohe Anforderungen stellt, die Tätigkeit der Lagerarbeiter besser entlohnt wird.
 - | Der Median des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes und auch der der erfragten Entgeltbestandteile (Bruttogrundentgelt

und Erschwerniszulage) der Lagerarbeiter liegt über ihrem eigenen.

- | Sie erfährt außerdem, dass die Anforderungen an ihre Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppenbildung nicht voll abgebildet werden. So werden zum Beispiel die körperlichen und kommunikativen Anstrengungen nicht berücksichtigt. Zugleich werden die körperlich schweren Tätigkeiten der Lagerarbeiter gleich doppelt gewichtet: einmal im Bruttogrundentgelt und auch in der Erschwerniszulage.
- | Schließlich erfährt sie, dass die andere Tätigkeit überwiegend von männlichen Beschäftigten ausgeübt wird.

4. Was kann Frau Mut mit den Informationen anfangen?

- | **Alternative 1:** Frau Mut kann mit den neuen Informationen auf den Arbeitgeber zugehen und mit ihm über das eigene Entgelt verhandeln. Ist der Arbeitgeber nicht zur Überprüfung seines Vergütungssystems und zur Zahlung eines höheren Entgelts bereit, kann die Verkäuferin ihre Ansprüche gerichtlich einfordern. Sie hat durch den Auskunftsanspruch Informationen, die ihr ein gerichtliches Verfahren erleichtern.
- | **Alternative 2:** Ist ein Betriebsrat vorhanden, kann sie sich an diesen wenden, weil sie sich benachteiligt fühlt, und sich dort beschweren. Der Betriebsrat, der die Änderung eines nicht tariflichen Vergütungssystems mitzubestimmen hat, hat einen vergleichbaren organisatorischen Überblick über den Betrieb und kann somit die Antwort des Arbeitgebers gut einschätzen.
Der Betriebsrat kann beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken, wenn er die Beschwerde für begründet erachtet und gegebenenfalls die Überprüfung der Vergütungsordnung anregen.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag-Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR197

Stand: Juli 2017, 1. Auflage

Gestaltung: neues handeln GmbH

Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.