

Informationen für
**BETRIEBSRÄTINNEN
UND BETRIEBSRÄTE**



Das Entgelttransparenzgesetz

**Überblick über die gesetzliche Regelung,
individuelle Ansprüche und Handlungs-
möglichkeiten für Betriebsräte**

Herausgeberin:

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Edeltraud Glänzer, stellvertretende Vorsitzende
Vorstandsbereich 2

Redaktion:

Marion Hackenthal, Abteilung Frauen/Gleichstellung
Doris Meißner, Abteilung Mitbestimmung

Redaktionsanschrift:

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-386/-216
Telefax: 0511 7631-708
E-Mail: abt.frauen-gleichstellung@igbce.de; abt.mitbestimmung@igbce.de
Internet: www.igbce.de

Gestaltung:

Falk Frede – ff Markenstrategie

Druck und Vertrieb:

BWH GmbH
Beckstraße 10
30457 Hannover

Fotos:

shutterstock.com, Nicole Strasser

Stand der Broschüre: Februar 2018

Inhalt

Vorwort	4
Einleitung	6
1 Der Individuelle Auskunftsanspruch	6
Der Auskunftsanspruch und die Voraussetzungen	6
Das Verfahren	6
Das Auskunftsverlangen	10
Was ist die Vergleichsgruppe?	11
Was sind eigentlich Entgeltbestandteile?	11
Was ist eigentlich der Median	12
Anspruch auf Vergütungsanpassung	15
Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	15
Was unternimmt der Betriebsrat, wenn Entgeltunterschiede ersichtlich werden?	16
Darüber hinaus – Mitbestimmung und Gleichstellung	18
2 Das betriebliche Prüfverfahren	19
Aufforderung der Arbeitgeber	19
Möglichkeiten des Betriebsrats	21
3 Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit	21
Gesetze, die mit dem Entgelttransparenzgesetz korrespondieren	22
Die Corporate Social Responsibility(CSR)-Richtlinie	22
Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG)	23
Anhang	24
Informationen	30

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

jetzt ist es da – das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, kurz Entgelttransparenzgesetz. Wir begrüßen diese Regelung, denn gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist seit jeher eine unserer gewerkschaftlichen Kernforderungen. Transparenz und nachvollziehbare Entgeltsysteme leisten einen Beitrag zur Schließung der Entgeltlücke – das wissen wir unter anderem durch verschiedene Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung.

Das nun vorliegende Gesetz kann allerdings nur als erster Schritt gewertet werden und wird dazu beitragen, das Tabu über Gehälter und Entgeltbestandteile zu reden, zu brechen. Denn neben einer Transparenz ist es wichtig, mögliche Ursachen anzugehen und damit eine tatsächliche Gleichstellung herzustellen.

Wir haben uns – gemeinsam mit dem DGB – für deutlich mehr eingesetzt. Zum Beispiel für eine Kombination mit einem Rückkehrrecht von Teilzeitarbeit auf Vollzeit. Außerdem wären aus unserer Sicht mit einer Stärkung der Mitbestimmung und einer stärkeren Privilegierung von Tarifbindung deutliche Verbesserungen zu erreichen gewesen. Denn da, wo es starke Mitbestimmungsstrukturen und Tarifverträge gibt, ist die Bezahlung insgesamt deutlich gerechter. Das bestätigen im Übrigen auch die Ergebnisse verschiedener betrieblicher Entgeltanalysen aus unserem Organisationsbereich. Gewerkschaften und Betriebsräte schaffen Gute Arbeit – und zwar genau in dieser Kombination!

Jetzt gilt es allerdings, das Gesetz mit Leben zu füllen und die Chancen aus dieser Regelung zu nutzen. Mit der vorliegenden Broschüre geben wir Euch Informationen und Empfehlungen zum Umgang. Wie kann der individuelle

Auskunftsanspruch eingeholt werden? Wie funktioniert das betriebliche Prüfverfahren? Und welche Unternehmen müssen Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen? Sie ist als Information für die Beschäftigten geeignet und bietet darüber hinaus Betriebsrätinnen und Betriebsräten unterstützende Materialien an.

Außerdem bietet die BWS GmbH Inhouse-Tagesschulungen zum Thema an. Bitte wendet Euch bei Interesse direkt an die Kolleginnen und Kollegen unserer Bildungsgesellschaft (Tel.: 0511 7631-336).

Wichtig ist: Die Beschäftigten werden nicht allein gelassen, sondern von der IG BCE und den Betriebsräten beraten und unterstützt.

Hannover im Januar 2018

Edeltraud Glänzer

Edeltraud Glänzer

*Stellvertretende Vorsitzende
der Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie*





Einleitung

Bislang gibt es eine statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern von 21 %. Werden strukturelle Faktoren wie weniger Frauen in Führungspositionen, Erwerbsunterbrechungen und traditionell schlechtere Bezahlung typischer Frauenberufe aus dieser Zahl herausgerechnet, verbleibt immer noch eine Entgeltlücke von rund 6 %, ein Indiz für das Bestehen zumeist mittelbarer Entgeltbenachteiligung. Hier setzt das Gesetz an.

Ziel ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

Dieses Ziel soll erreicht werden durch

1. einen individuellen Auskunftsanspruch,
2. betriebliche Prüfverfahren und
3. eine Berichtspflicht des Arbeitgebers.

1. Der individuelle Auskunftsanspruch

AUSKUNFTSANSPRUCH UND VORAUSSETZUNGEN

Beschäftigte haben Anspruch auf Auskunft zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts (Vergleichsgruppe muss mindestens sechs Personen umfassen). Zusätzlich können zwei Entgeltbestandteile abgefragt werden, wie z. B. Prämien, übertarifliche Zulagen und Firmen-

wagen mit privater Nutzung. Dadurch soll eine Ungleichbehandlung erkannt und in Folge behoben werden.

HINWEIS

Der Auskunftsanspruch kann erstmalig ab dem 06.01.2018 gestellt werden.

Das Gesetz unterscheidet zwei Fälle:

- A) Der Arbeitgeber ist tarifgebunden oder wendet den Tarif an.
- B) Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden und wendet ihn auch nicht an.

HINWEIS

ZU TARIFANWENDENDEN ARBEITGEBERN:

Der Arbeitgeber ist an die Branche gebunden. Er kann sich nicht auf jeden beliebigen Tarifvertrag beziehen, um als tarifanwendend zu gelten, sondern muss sich auf den Tarifvertrag beziehen, der üblicherweise in der Branche gilt.

TIPP FÜR DEN BETRIEBSRAT: Prüfe, ob der Entgelttarifvertrag wirklich für alle und vollständig angewandt wird. Dies muss schriftlich erklärt werden, beispielsweise in den Arbeitsverträgen aller Beschäftigten. Ist dies nicht der Fall, gilt der Betrieb nach diesem Gesetz nicht als tarifanwendend. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat darüber schriftlich zu informieren, ob er den Entgelttarifvertrag anwendet.

Voraussetzungen für den Anspruch:

- 1. Der Bezugspunkt ist der Betrieb.
- 2. Der Betrieb muss mehr als 200 Beschäftigte beim selben Arbeitgeber haben.

VERFAHREN

- A) Verfahren, wenn der Arbeitgeber **tarifgebunden** oder -anwendend ist:
 - 1. Die Beschäftigten wenden sich an den Betriebsrat.
 - 2. Der Betriebsrat informiert den Arbeitgeber.

3. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernimmt.
4. Der Arbeitgeber kann von sich aus die Auskunftspflicht übernehmen und informiert den Betriebsrat darüber.

Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist:

- übernimmt der Arbeitgeber die Auskunftspflicht und informiert die Tarifvertragsparteien (Vertreter der zuständigen Gewerkschaft oder des Arbeitgeberverbandes).

Oder

- die Gewerkschaft und der Arbeitgeber verabreden, dass die Gewerkschaft die Auskunft übernimmt.

HINWEIS

Wer bei der IG BCE der konkrete Ansprechpartner oder die Ansprechpartnerin ist, erfährst Du von Deinem Bezirk.

Die Beschäftigten müssen in jedem Fall darüber informiert werden, an wen sie sich wenden können, z.B. durch einen Aushang und auf Betriebsversammlungen.

Auch wenn der Betriebsrat oder die Tarifvertragsparteien die Auskunftspflicht übernehmen, gilt:

Nur der Arbeitgeber hat die notwendigen Informationen, und die muss er zur Verfügung stellen.

HINWEIS


AT-Beschäftigte fallen außerhalb des Gültigkeitsbereichs der Tarifverträge. Für AT-Beschäftigte gilt also auch in tarifgebundenen Betrieben das Verfahren für nicht-tarifgebundene. Wenn mit dem Betriebsrat eine Bandstruktur in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, gilt das Band als Vergleichsgruppe.

HINTERGRUND DES VERFAHRENS: Den Antrag an den Arbeitgeber zu stellen, stellt eine Hürde dar, die viele Beschäftigte nicht überwinden. Deshalb ist der Betriebsrat als Mittler dazwischen geschaltet. So soll die Anonymität des Antragstellers oder der Antragstellerin gewährleistet werden.

HERAUSFORDERUNG: Der Arbeitgeber hat die Informationen weder in Papier noch digital zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsausschuss erhält nur Einblick in die Gehaltslisten. Das bindet Ressourcen. Gerade in kleinen Gremien – möglicherweise ohne Freistellung – besteht die Gefahr der Überlastung.

UNSERE HALTUNG: *Da der Arbeitgeber sowohl verpflichtet ist, diskriminierungsfrei zu entlohnen und er als einziger die Informationen zur Entlohnung hat, sollte auch er grundsätzlich die Auswertung vornehmen und den Betriebsräten die Auskunft erteilen. Der Betriebsrat sollte lediglich Mittler sein, damit die Anonymität der Beschäftigten gewahrt bleibt.*

TIPP FÜR DEN BETRIEBSRAT: Schließe eine freiwillige Betriebsvereinbarung bezüglich des Verfahrens. In der Betriebsvereinbarung ist geregelt:

- 
- Die Beschäftigten richten ihren Antrag an den Betriebsrat.
 - Der Betriebsrat leitet die Anfrage anonymisiert an den Arbeitgeber weiter.
 - Der Arbeitgeber bearbeitet die Anfrage.
 - Der Arbeitgeber stellt die Ergebnisse dem Betriebsrat zur Verfügung.
 - Der Betriebsrat erläutert den Beschäftigten im persönlichen Gespräch das Ergebnis.

HINWEIS

Eine Musterbetriebsvereinbarung ist im Anhang beigefügt (siehe Seite 24).

Da dem tarifgebundenen Arbeitgeber keine Frist gesetzt ist, bis wann die Auskunft zu erteilen ist, muss er dies unverzüglich tun. Keinesfalls dürfen drei Monate überschritten werden.

- B) Verfahren, wenn der Arbeitgeber **nicht tarifgebunden** oder -anwendend ist:
1. Besteht ein Betriebsrat, richten sich die Beschäftigten entweder an den Be-

etriebsrat oder an den Arbeitgeber (analog Verfahren tarifgebundener Betriebe).

2. Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, ist immer der Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet.

Im Unterschied zum tarifgebundenen Arbeitgeber

3. muss die Auskunft innerhalb von 3 Monaten erteilt werden,
4. müssen die Kriterien und Verfahren zur Entgeltfindung angegeben werden.

HINWEIS

An wen die Auskunft zu richten ist – also an den Arbeitgeber oder an den Betriebsrat – muss im Betrieb allen Beschäftigten bekannt sein. Ein Muster für einen Aushang ist im Anhang beigefügt (siehe Seite 27).

AUSKUNFTSVERLANGEN

- Das Auskunftsverlangen muss schriftlich gestellt werden.

HINWEIS

Die Anfrage kann sowohl in Papierform als auch per E-Mail erfolgen. Entscheidend ist, dass die Person, die anfragt, ersichtlich ist.

- Es muss eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit und damit die Vergleichsgruppe benannt werden.
- Die Auskunft kann zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangt werden.

HINWEIS

Ein Musterantrag ist im Anhang beigelegt (siehe Seite 28).

WAS IST DIE VERGLEICHSGRUPPE?

Die Vergleichsgruppe besteht aus den Beschäftigten des anderen Geschlechts, deren Tätigkeit gleich oder gleichwertig ist.

Für Tarifbeschäftigte besteht die Vergleichsgruppe aus allen Beschäftigten des anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe.

Für AT-Beschäftigte besteht die Vergleichsgruppe aus allen Beschäftigten eines Entgeltbandes, sofern eine Entgeltstruktur vorhanden ist.

Für nicht tarifgebundene oder -anwendende Betriebe besteht die Vergleichsgruppe aus allen Beschäftigten des anderen Geschlechts, die dieselbe Vergleichstätigkeit ausüben. Die Vergleichsgruppe wird auf Basis der Tätigkeiten gebildet. Zum Vergleich der Tätigkeiten sind folgende Kriterien im Gesetz vorgesehen:

- Art der Tätigkeit,
- Ausbildungsanforderungen,
- Arbeitsbedingungen.

Es können Unterkategorien gebildet werden, beispielsweise:

- Qualifikation und Fertigkeiten,
- Verantwortung (Maschinen, Budget, Menschen),
- Physische und psychische Belastungen.

Die Qualität oder Quantität einer konkreten Arbeitsleistung ist kein Kriterium, um Tätigkeiten zu vergleichen.

Tätigkeiten sind dann vergleichbar, wenn das Ergebnis der Bewertung vergleichbar ist. Die Tätigkeit wird als Ganzes betrachtet, nicht die Kriterien direkt verglichen.

TIPP FÜR DEN BETRIEBSRAT: Beschäftigte lassen sich vom Betriebsrat beraten hinsichtlich der Auswahl der gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit.

TIPP FÜR DEN BETRIEBSRAT: Beschäftigte lassen sich vom Betriebsrat oder der IG BCE beraten, welche zwei weiteren Entgeltbestandteile sinnvoll erfragt werden.

WAS SIND EIGENTLICH ENTGELTBESTANDTEILE?

Das Entgelt setzt sich aus allen materiellen Zuwendungen zusammen, die Be-

schäftigte vom Arbeitgeber erhalten. Die materiellen Zuwendungen müssen nicht alle finanzieller Art sein und müssen auch nicht monatlich ausgeschüttet werden. Beispiele für weitere Entgeltbestandteile:

- Übertarifliche Zulagen,
- Prämien, Boni,
- Zeitlohn, Akkordlohn, Mehrarbeitszuschläge, Schichtarbeitszuschläge,
- Aktienprogramme,
- betriebliche Altersrente,
- Firmenwagen mit privater Nutzung,
- Gewinn- oder Umsatzbeteiligung,
- Kita-Platz, sofern dieser vom Unternehmen subventioniert wird,
- Sachleistungen, die einen geldwerten Vorteil auslösen.

AUSKUNFT

Die Auskunft kann in zwei Bestandteile aufgeteilt werden:

- Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und zwar des eigenen Entgelts wie das der Vergleichstätigkeit. Bei Tarifgebundenen oder -anwendenden reicht der Verweis auf den Tarifvertrag.
- Das Vergleichsentgelt hochgerechnet auf Vollzeit in Form des statistischen Medians.

WAS IST DER MEDIAN?

Der Median ist eine statistische Größe. Bei einer Aufzählung von Zahlenwerten, die nach der Größe sortiert sind, ist der Median der Wert, der in der Mitte steht.

Beispiel 1: Durchschnittliche Bruttomonatsgehälter der Vergleichsgruppe in der E7 (die Vergleichsgruppe besteht aus acht Personen)

Entgeltliste, unsortiert:

Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Person 6	Person 7	Person 8
3029 €	3574 €	3221 €	3029 €	3574 €	3392 €	3221 €	3392 €

Die Entgelte werden aufsteigend sortiert:

3029 €	3029 €	3221 €	3221 €	3392 €	3392 €	3574 €	3574 €
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Der Median ist in diesem Fall der Mittelwert der beiden Werte, die in der Mitte der Tabelle stehen: $(3221 € + 3392 €) : 2 = 3306,50 €$.

Beispiel 2: Durchschnittliche Bruttomonatsgehälter der Vergleichsgruppe in der E7 (die Vergleichsgruppe besteht aus sieben Personen), aufsteigend sortiert:

3029 €	3029 €	3221 €	3221 €	3392 €	3392 €	3574 €
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Der Median ist in diesem Fall der Wert, der in der Mitte der Tabelle steht: 3221 €.

Zudem werden die statistischen Mediane von höchstens zwei weiteren Entgeltbestandteilen angegeben. Bei Sachleistungen werden die finanziellen Werte der Leistung angesetzt.

Beispiel 3: Übertarifliche Zulage, die monatlich gewährt wird:

Übertarifliche Zulage, unsortiert:

Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5	Person 6	Person 7	Person 8
keine	keine	80 €	keine	30 €	150 €	40 €	keine

Die Werte werden aufsteigend sortiert:

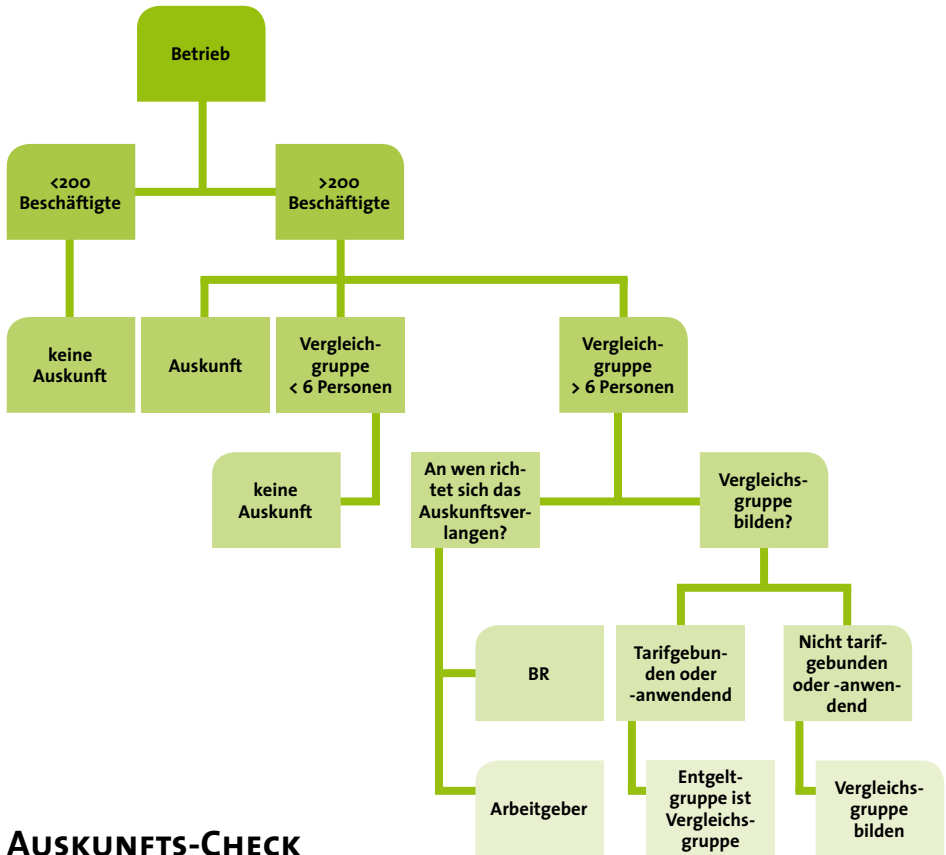
keine	keine	keine	keine	30 €	40 €	80 €	150 €
-------	-------	-------	-------	------	------	------	-------

Der Median ist in diesem Fall der Mittelwert der beiden Werte, die in der Mitte der Tabelle stehen: $(0 € + 30 €) : 2 = 15 €$.

HINWEIS

GRÖSSE DER VERGLEICHSGRUPPE:

Da der Schutz personenbezogener Daten sichergestellt sein soll, wird eine Auskunft nur dann erteilt, wenn wenigstens sechs Beschäftigte des anderen Geschlechts die Vergleichstätigkeit ausüben. Nur dann kann gewährleistet werden, dass bei der Auskunft keine Rückschlüsse auf eine Person erfolgen können. Konsequenz: Weniger als sechs Beschäftigte in angegebener Vergleichsgruppe = keine Auskunft!



AUSKUNFTS-CHECK

HINWEIS

Eine erneute Auskunft kann erst wieder nach zwei Jahren verlangt werden (bis 2021 drei Jahre), es sei denn, die Voraussetzungen haben sich wesentlich geändert. Dies kann bei einem Stellenwechsel, bei einem Aufstieg in den außertariflichen Bereich oder bei einem Wechsel der Entgeltsystematik der Fall sein.

ANSPRUCH AUF VERGÜTUNGSANPASSUNG

Falls eine Entgelt Differenz zum anderen Geschlecht festgestellt wird, muss zunächst festgestellt werden, ob eine Entgeltbenachteiligung vorliegt. Dies gilt es zu prüfen.

Spätestens jetzt sollten sich Beschäftigte dazu entschließen, ihr Anliegen mit ihrem Namen zu vertreten. Anonym lässt sich keine Änderung erwirken.

Beschäftigte suchen dann das Gespräch mit dem Arbeitgeber. Im Gespräch wird geklärt, ob sachlich gerechtfertigte Gründe für die Entgelt Differenz vorliegen. Eine gute Vorbereitung auf dieses Gespräch ist zu empfehlen. Die IG BCE und der Betriebsrat beraten hierzu. Wir empfehlen auch, den Betriebsrat zu Gesprächen mitzunehmen.

Falls die Gründe nicht sachlich gerechtfertigt werden können, steht den Beschäftigten nach §13 AGG ein Beschwerderecht zu. Beschäftigte beschweren sich bei den zuständigen Stellen. Welche die zuständigen Stellen sind, können beim Betriebsrat erfragt werden. Im Zweifelsfall ist dies jedoch immer die Personalabteilung.

Sollte tatsächlich eine Entgeltbenachteiligung vorliegen, hat die Person Ansprüche auf Entgeltanpassung sowie eine Entschädigung nach dem allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (§15 Abs. 2 AGG).

Wenn im Gespräch keine Einigung erzielt werden kann, steht Beschäftigten der Klageweg offen. Während des Verfahrens wird dann geklärt, ob wirklich eine Entgelt Diskriminierung vorliegt und über die Entgeltanpassung entschieden.

HINWEIS

Zur Durchsetzung des Anspruchs beraten die Betriebsräte und die IG BCE. Mitglieder der IG BCE erhalten eine kostenlose Rechtsberatung und im Bedarfsfall eine Vertretung.

AUFGABEN UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS

Vom Grundsatz des Gesetzes richtet sich das Auskunftsverlangen an den Betriebsrat, obwohl er weder für Festsetzung der Entgeltzahlungen oder der Methoden der Festsetzung der Entgelthöhe zuständig ist – das ist der Arbeitgeber. Wir empfehlen deshalb, eine freiwillige Betriebsvereinbarung, in der das Verfahren geregelt wird. Dabei soll einerseits die Anonymität gewährleistet werden, die Auswertung dabei durch den Arbeitgeber vorgenommen werden (siehe Seite 9). Im Folgenden ist das Verfahren beschrieben, wie es der Gesetzgeber vorsieht.

HINWEIS

Ein Musteranschreiben zur anonymisierten Weiterleitung des Auskunftsbegehrens ist im Anhang beigefügt (siehe Seite 29).

Laut Gesetz ist es der Betriebsausschuss nach § 27 BetrVG oder ein nach § 28 Abs. 1 Satz 3 BetrVG beauftragter Ausschuss, der die Listen einsieht und den Median ermittelt.

Das Gesetz konkretisiert, wie die Gehaltslisten gestaltet sein müssen:

- Alle Entgeltbestandteile müssen ersichtlich und aufgeschlüsselt sein – und zwar getrennt nach Geschlecht,
- sowohl kollektivrechtlich als auch individualrechtlich vereinbarte Entgeltbestandteile sind darzustellen,
- auch nicht finanzielle Entgeltbestandteile sind darzustellen entsprechend ihres buchhalterischen Wertes,
- die Auswertung muss mit der Einsicht in die Liste möglich sein, das heißt, die Entgeltbestandteile sind auf die Vollzeitäquivalente umzurechnen und nach der Höhe des Entgeltbestandteils zu sortieren.

Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflicht übernimmt. Dann würden die Beschäftigten den Antrag direkt an den Arbeitgeber richten. Der Betriebsrat erhält dann die Information über

- die eingegangenen Anträge,
- die erteilte Auskunft.

Der Arbeitgeber kann auch die Auskunftspflicht übernehmen, indem er dies dem

Betriebsrat erläutert. Er kann dies auch für bestimmte Beschäftigtengruppen, beispielsweise den außertariflich Beschäftigten verlangen, aber nicht für einzelne Beschäftigte. Die Erklärung gilt immer nur längstens für die Amtsperiode des Betriebsrates.

HINWEIS

Wir empfehlen eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Ein Muster ist im Anhang beigegefügt (siehe Seite 24).

Die Beschäftigten erhalten mit dem Gesetz neben dem Recht, die Auskunft zu erhalten, auch Aufgaben aus dem Gesetz. So sollen sie beispielsweise die Vergleichsgruppen benennen (sofern das Unternehmen nicht tarifgebunden oder -anwendend ist) und sich entscheiden, welche Entgeltbestandteile zusätzlich von Interesse sind.

Wir empfehlen dem Betriebsrat deshalb, den Beschäftigten vor der Antragsstellung eine Beratung anzubieten, damit die

- Vergleichsgruppe nachvollziehbar gebildet wird,
- weiteren Entgeltbestandteile sinnhaft gewählt werden.

WAS UNTERNIMMT DER BETRIEBSRAT, WENN ENTGELTUNTERSCHIEDE ERSICHTLICH WERDEN?

Idealerweise ist in der freiwilligen Betriebsvereinbarung bereits das Verfahren geregelt, wie mit festgestellten Unterschieden umgegangen wird. Wir empfehlen das Einrichten einer Kommission, die sich genau mit solchen Fragen befasst und auf sozialpartnerschaftlichem Weg Lösungen sucht.

Nach **§ 80 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BetrVG** hat der Betriebsrat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass Gesetze eingehalten werden und Maßnahmen zu beantragen, die der Belegschaft dienen. Dazu zählt auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Ausschließlich bei groben Verstößen haben der Betriebsrat und die Gewerkschaft mit **§17 Abs. 2 AGG** die Möglichkeit, selbst den Klageweg zu bestreiten. Es muss sich um eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung handeln. Ob dies vorliegt, kann der Betriebsrat oder die Gewerkschaft mit einem Feststellungsantrag vom Arbeitsgericht klären lassen.

Nach **§ 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG** hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern. Eine Auskunft aus dem Entgelttransparenzgesetz, die eine Entgeltdifferenz zwischen einer Person und einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts ergibt, ist ein Auslöser, um Maßnahmen mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Dazu kann der Betriebsrat nach **§ 80 Abs. 2 BetrVG** Informationen vom Arbeitgeber verlangen, um sich selbst einen Überblick zu verschaffen. Wir empfehlen genau jene Informationen einzuholen, die die Datengrundlage eines Prüfberichts bilden. Sie bilden eine gute Basis für erfolgreiche Gespräche. Und der Einstieg zu einem Prüfbericht ist dann schon gemacht (Prüfbericht siehe Seite 19).

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Grundsätze zur betrieblichen Lohngestaltung. Damit ist der Weg offen, Grundsätze mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, die diskriminierungsfrei sind. **§ 87 Nr. 10 und 11 BetrVG** geben dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei der Aufstellung und Änderung von Entlohnungsgrundsätzen, sofern diese nicht tarifvertraglich normiert sind. Bei tarifgebundenen Unternehmen bedeutet dies: Außertarifliche und übertarifliche Entlohnungssysteme sind mitbestimmungspflichtig. Dies eröffnet die Möglichkeit für Verhandlungen.

Nach **§ 94 BetrVG** hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung von Beurteilungssystemen. Beurteilungssysteme sind oftmals Bestandteil von Zielvereinbarungssystemen. Sollten Entgeltdifferenzen festgestellt werden, besteht die Möglichkeit, die Regelungen zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen. Oftmals ist es der Vorgesetzte, der die Beschäftigten beurteilt. Der Betriebsrat kann zusätzlich beantragen, dass Führungskräfte in Genderkompetenzen geschult werden.

Mit dem Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen nach **§ 99 BetrVG** hat der Betriebsrat eine sehr gute Möglichkeit, auf das Entgelt Einfluss zu nehmen. Bei jeder Einstellung und Versetzung hat der Betriebsrat auch über die Eingruppierung zu beschließen und – gegebenenfalls – einen Widerspruch zu formulieren. Ein Grund für einen Widerspruch ist der Verstoß gegen die Entgeltgleichheit.

DARÜBER HINAUS – MITBESTIMMUNG UND GLEICHSTELLUNG

Ein Teil der Entgeltlücke stammt daher, dass Frauen in der beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Hierfür stehen dem Betriebsrat zahlreiche Instrumente zur Verfügung, um unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zu verhindern.

Mit **§ 92 BetrVG**, Personalplanung, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung und den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu unterrichten. Dies betrifft auch das Verhältnis von inner- und außerbetrieblicher Per-

sonalplanung. Die Information umfasst nicht nur die Anzahl des gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarfs, sondern auch die notwendigen Qualifikationen, den Zeitpunkt und die Dauer des Bedarfs. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Ein- und Durchführung machen. Grundsätzlich ist es gut, Stellen intern zu besetzen und dafür auch zu qualifizieren.

Mit **§ 98 BetrVG**, betriebliche Bildungsmaßnahmen, hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Einfluss auf betriebliche Bildungsmaßnahmen zu nehmen. Dies betrifft die Bestellung der mit der Durchführung der Maßnahme betrauten Personen als auch den Personenkreis, der an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen wird.

Nach **§ 95 BetrVG**, Auswahlrichtlinien, hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bezüglich der Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigung. Bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien sogar verlangen.

2. Das betriebliche Prüfverfahren

AUFFORDERUNG DER ARBEITGEBER

Der Arbeitgeber ist zur gerechten und benachteiligungsfreien Entlohnung verpflichtet. Er wird dazu aufgefordert, mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren die Einhaltung der Entgeltgleichheit für den gesamten Betrieb zu überprüfen. Dabei wird untersucht, ob strukturelle Benachteiligungen im Entgeltsystem vorhanden sind und ob sie sich tatsächlich auswirken.

- Das gilt für Arbeitgeber ab 500 Beschäftigte.
- Der Betriebsrat ist am Prozess zu beteiligen (Informationsrecht).
- Es werden Entgeltregelungen, Entgeltbestandteile und Arbeitsbewertungsverfahren erfasst. In der Wahl der Prüfinstrumente ist der Arbeitgeber frei.
- Das Verfahren besteht aus drei Phasen: Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht.

EMPFEHLUNG ZUR BESTANDSAUFNAHME:

- Entgeltregelungen und deren Geltungsbereiche
- Rechtscharakter der Entgeltregelungen (z. B. TV)
- Anwendung auf bestimmte Beschäftigtengruppen
- Verfahren der Vergabe einzelner Entgeltbestandteile
- Aufteilung einzelner Entgeltbestandteile auf die Beschäftigten nach Geschlecht
- Darstellung der Beschäftigten nach Tätigkeit und Geschlecht

EMPFEHLUNG ZUR ANALYSE:

- Darstellung von Entgeltregelung nach Tätigkeiten und Geschlecht
- Überprüfung der Tätigkeiten im Hinblick auf die Gleichwertigkeit
- Prüfung, ob Entgelte benachteiligungsfrei sind, d. h. das geringere Entgelte nicht ungerechtfertigt für ein Geschlecht vorgesehen sind

ANFORDERUNGEN AN DEN ERGEBNISBERICHT:

- Zusammenfassung von Bestandsaufnahme und Ergebnisbericht
- Dokumentation der Situation
- Aufzeigen von Defiziten und deren Anpassungsbedarf

- Die Daten werden nach Geschlecht aufgeschlüsselt dargestellt.
- Der Ergebnisbericht wird betriebsintern veröffentlicht.
- Bei gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen besteht keine Verpflichtung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit
- Der Arbeitgeber hat die Entgeltbenachteiligung ohne schuldhaftes Verzögern zu beseitigen.

Achtung: Das ist keine Muss-Vorschrift sondern eine Soll-Vorschrift. Wenn der Arbeitgeber es nicht macht, hat es keine Konsequenzen.

HINWEIS

Wir empfehlen, auf den Arbeitgeber zuzugehen und betriebliche Prüfverfahren vorzuschlagen. Ebenso empfiehlt es sich, Maßnahmen vorzuschlagen, mögliche Entgeltdiskriminierungen abzubauen.

TIPP: Mit Logib-D bietet das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend ein Instrument zur Durchführung von Entgeltanalysen an – www.logib-d.de.

TIPP: Mit dem eg-check steht ein weiteres Instrument zur Entgeltanalyse zur Verfügung. Der eg-check ist komplexer als Logib-D, allerdings auch zuverlässiger im Aufdecken von Entgeltdiskriminierung. Zudem findet man dort den gb-check, ein Instrument, um entlang von Themenfeldern Gleichbehandlung zu erwirken - <http://www.eg-check.de>.



TIPP: Die ILO stellt einen Leitfaden für eine genderneutrale Tätigkeitsbewertung zur Verfügung. Der Leitfaden ist online abrufbar:

http://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_526195/lang--de/index.htm

MÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS

Das Entgelttransparenzgesetz stellt es den Arbeitgebern frei, ob sie Prüfverfahren einführen oder nicht. Der Betriebsrat kann hier mittelbar einwirken. Andererseits kommen die Arbeitgeber an dem Thema „Gleichberechtigung“ heute kaum mehr vorbei. Geschäftspartnerinnen und -partner, Kundinnen und Kunden, zukünftige Beschäftigte stellen Anforderungen. Gleichberechtigung ernst zu nehmen, stellt also einen Standortvorteil dar.

Wir empfehlen deshalb eine freiwillige Betriebsvereinbarung, in der geregelt wird:

- was genau geprüft wird,
- welche Methode angewandt wird,
- wie die Ergebnisse den Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden,
- wie oft geprüft wird,
- welche Verfahren und Maßnahmen sich anschließen, um mögliche Entgeltunterschiede abzubauen.

Basis einer jeglichen Handlung sind die Informationen, über die der Betriebsrat verfügt. Mit § 80 BetrVG hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Informationen einzufordern, die Grundlage für weitere Gespräche bilden. Im nächsten Schritt kann der Betriebsrat mit Vorschlägen auf den Arbeitgeber zugehen, um Maßnahmen zu ergreifen.

3. Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

BERICHTSPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die verpflichtet sind, einen Lagebericht zu erstellen, sind verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu verfassen. Einen Lagebericht erstellen müssen beispielsweise GmbH'en und Aktiengesellschaften. Hier wird nicht mehr auf den Betrieb abgestellt, sondern auf das Unternehmen.

Der Bericht muss folgenden Inhalt haben:

- die vom Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Unternehmen,

- › dazu können auch die Entgeltregelungen und die Bewertungsverfahren gehören,
- › dazu könnte die Information über betriebliche Prüfverfahren gehören,
- › dazu können Anzahl und Ergebnis der Auskunftsverlangen gehören,
- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten,
- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Der Bericht kann auch Angaben zu grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren, zu betrieblichen Prüfverfahren und zur Anzahl von Auskunftsverlangen beinhalten. Aber das ist nicht zwingend.

Führt der Arbeitgeber keine Maßnahmen zur Förderung von Entgeltgleichheit oder Gleichstellung durch, so muss er in diesem Bericht erläutern, warum er das nicht tut. Dadurch ergeben sich aber keine rechtlichen Konsequenzen - weder ein Bußgeld noch andere Strafen.

Arbeitgeber, die tarifgebunden sind, müssen den Bericht alle fünf Jahre, die anderen alle drei Jahre erstellen.

GESETZE, DIE MIT DEM ENTGELTTRANSPARENZGESETZ KORRESPONDIEREN

2015 und 2016 hat es schon zwei Gesetze gegeben, die Unternehmen verpflichten, über Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit zu berichten. Sie haben zwar unterschiedliche Szenarien als Grundlage, ihre Wirkung kann sich aber bei gemeinsamer Betrachtung und Anwendung jeweils verstärken.

DIE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY(CSR)-RICHTLINIE

Einmal handelt es sich um die Umsetzung der CSR-Richtlinie. Nach § 289b Abs. 2 Nr. 2 HGB (Handelsgesetzbuch) müssen Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern europaweit u. a. jährlich über die Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Geschlechtergerechtigkeit ergriffen wurden, berichten. Maßnahmen zur Realisierung der Entgeltgleichheit gehören dazu. Der Bericht muss jährlich erfolgen. Es ist jedoch nicht jedes Kapitalunternehmen davon erfasst. In einem Konzern kann das Mutterunternehmen diesen Bericht für den gesamten Konzern übernehmen. Wenn das Mutterunternehmen nicht in Deutschland sitzt, ist ein Gespräch darüber mit der Geschäftsleitung schwierig. Auf europäischer Ebene gibt es jedoch den Zugang zur zentralen Unternehmensleitung. Der Europäische Betriebsrat (EBR) kann die Führung, die berichtspflichtig ist, dazu befragen. Das EntgtranspG ist zwar ein deutsches Gesetz, das Thema Entgeltgleichheit aber ein europäisches. So kann auf der europäischen Ebene angeregt werden, in allen Konzernunternehmen Maßnahmen zur Entgeltgleichheit durchzuführen und darüber im Lagebericht zu berichten.

DAS GESETZ FÜR DIE GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPOSITIONEN (FüPoG)

Das zweite ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG).

Danach müssen sich Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen geben. Sie müssen für ihre Aufsichtsräte, Vorstände und obersten Managementebenen Ziele bestimmen und darüber öffentlich in ihrem Lagebericht informieren.

Hier geht es nicht um das Entgelt selbst, sondern um die Positionen, die ein hohes Entgelt versprechen. Die Unternehmen legen sich auf Quotenziele fest und stellen Maßnahmen dar, um das Ziel zu erreichen. Die Verpflichtung trifft alle mitbestimmten Kapitalgesellschaften: die Gesellschaften, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen und in denen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten sitzen. Das ist erst ab einer Unternehmens- oder Konzerngröße ab 2000 Arbeitnehmern der Fall. Es sind damit weniger Unternehmen erfasst als beim EntgtranspG. Sie müssen aber jedes Jahr darüber berichten.

HINWEIS

Betriebsräte, Eurobetriebsräte und Aufsichtsräte denken die Gesetze gemeinsam und nehmen in ihrem jeweiligen Gremium Einfluss.

Anhang

ANHANG 1: MUSTERBETRIEBSVEREINBARUNG

Betriebsvereinbarung Entgelttransparenzgesetz

zwischen (Unternehmen)

1. und
dem Betriebsrat des Betriebs

wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für
2. Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, für die die unterzeichnenden Vertragspartner zuständig sind.

§ 2 Zweck

Diese Betriebsvereinbarung regelt das Verfahren zur Auskunftserteilung im Betrieb auf Anfrage der Beschäftigten, soweit es um den Antrag auf Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) geht.

§ 3 Verfahren der Auskunftserteilung im Einzelnen

1. Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung zur Auskunft.
2. Um die Anonymität des/der Anfragenden zu wahren und die Person beraten zu können, wenden sich die Beschäftigten zuerst an den Betriebsrat.
3. Der Betriebsrat leitet das Auskunftersuchen an den Arbeitgeber weiter. Dabei wahrt er die Anonymität der anfragenden Person, es sei denn, die Person legt keinen Wert auf Anonymität.
4. Der Arbeitgeber erteilt die Auskunft an den Betriebsrat und erläutert die Berechnungen in verständlicher Form. Sollte der Betriebsrat die Richtigkeit der Auskunft anzweifeln, teilt er das dem Arbeitgeber mit und die Betriebsparteien beraten darüber. Der Betriebsrat übermittelt der/dem Anfragenden die Auskunft des Arbeitgebers und berät ggf. Anfragende.
5. Der Arbeitgeber erteilt die Auskunft unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 3 Monaten ab Zugang des Auskunftsverlangens.
6. Wenn sich Beschäftigte mit ihrem Auskunftsverlangen direkt an den Arbeitgeber wenden möchten, ist das ebenfalls zulässig. In diesen Fällen informiert der Arbeitgeber den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig über eingegangene Auskunftsverlangen sowie über seine Antwort.

§ 4 Beratung bei möglicher Entgeltbenachteiligung

1. Ergibt sich im Rahmen der Auskunftserteilung eine Entgelt Differenz, beraten sich Arbeitgeber und Betriebsrat und prüfen, ob eine Entgeltbenachteiligung vorliegt.
2. Liegt eine Benachteiligung vor, wird der Arbeitgeber sie unverzüglich beseitigen. Individualrechtliche Ansprüche für die Vergangenheit bleiben davon unberührt. Der Betriebsrat wird darüber umfassend und zeitnah informiert. Wenn sich aus der Entgelt Differenz für Beschäftigte Nachteile ergeben können, beraten die Betriebsparteien darüber, wie nachteilige Folgen abgemildert werden und beraten ggf. über Weiterbildungsmöglichkeiten oder einvernehmliche Versetzungen.
3. Der/die betroffene Beschäftigte kann unabhängig von der internen Prüfung auf Benachteiligung ihren/seinen Anspruch gerichtlich geltend machen.

§ 5 Betriebliches Prüfverfahren

1. Der Arbeitgeber führt regelmäßig ein betriebliches Prüfverfahren durch, um die Einhaltung der Entgeltgleichheit für den gesamten Betrieb zu überprüfen.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich darauf: Im Betrieb wird der e-check (alternativ: Logib-D, ggf. andere Empfehlung eines zertifiziertes Verfahren des zuständigen Ministeriums, Leitlinien der ILO zu genderneutralen Tätigkeitsbewertung) eingesetzt.

§ 6 Personalausschussarbeit und Entgelttransparenz

1. Die Betriebsparteien arbeiten in einem gemeinsamen Personalausschuss zusammen. Die Zusammensetzung ist wie folgt:
3. Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung regelmäßig mindestens aber einmal jährlich über Maßnahmen, um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb zu fördern. Das umfasst auch die Themen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlrichtlinien und Weiterbildung. Er stellt dem Betriebsrat die entsprechenden Unterlagen zur Verfügung.
4. Arbeitgeber und Betriebsrat definieren im gemeinsamen Personalausschuss Vergleichsgruppen im Sinne des Gesetzes.

§ 7 Schlussbestimmungen

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.
2. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 01.01.XXXX gekündigt werden

3. Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung wirken die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nach.

Datum, Ort, Unterschrift

ANHANG 2: AUSHANG ZUR INFORMATION, AN WEN SICH DAS AUSKUNFTSBEGEHREN RICHTET

Sehr geehrte Damen und Herren,
das Entgelttransparenzgesetz ist in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

Damit haben Sie nun die Möglichkeit, Ihr Entgelt mit dem Median³ des Entgelts einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts zu vergleichen.

Sie erhalten Auskunft über:

- den Median des monatlichen Bruttoverdienstes der Vergleichsgruppe,
- den Median über höchstens zwei weitere Entgeltbestandteile der Vergleichsgruppe.

Ein Musterformular erhalten Sie entweder als Download im Intranet (Quelle angeben) oder direkt beim Betriebsrat (Name, Telefonnummer, E-Mail-Adresse).

Der Betriebsrat nimmt Ihr Auskunftsverlangen entgegen. Er leitet dieses dann anonymisiert an die Personalabteilung weiter. Die Personalabteilung ermittelt die von Ihnen angeforderten Daten und teilt diese dem Betriebsrat mit. Der Betriebsrat wird die Auskunft an Sie weiterleiten.

Ihren Antrag richten Sie in schriftlicher Form bitte an den Betriebsrat: Name, Telefonnummer, E-Mail-Adresse.

Folgende Informationen geben Sie bitte an:

- Name, Personalnummer
- Tätigkeit
- Entgeltgruppe/Entgeltband
- Angabe weiterer zwei Entgeltbestandteile

Mit der Angabe der Entgeltgruppe oder des Entgeltbandes haben Sie die Vergleichsgruppe bestimmt. Sie können die Auskunft auch beim Arbeitgeber direkt einholen. Damit verzichten sie auf die anonyme Anfrage: Name, Telefonnummer, E-Mail-Adresse.

Brauchen Sie zur Beantragung weitere Informationen?

Machen Sie einen Termin beim Betriebsrat, er berät Sie gerne hinsichtlich Ihrer Rechte.

Kontakt BR

³ Der Median ist der mittlere Wert, der in einer Aufstellung, die der Größe nach sortiert ist, in der Mitte steht.

ANHANG 3: MUSTERANTRAG:

Auskunftsverlangen nach §10 Abs.1 EntgTranspG

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Angaben zur Person

Name, Vorname	
Personalnummer	
Tätigkeit	
Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
Entgeltgruppe/Entgeltstufe	
Ich habe bereits ein Auskunftsersuchen gestellt. Wenn ja, wann?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Angabe des Vergleichsentgelts gem. §11 Abs. 3 Nr. 2 EntgTranspG

Ich bitte um Angabe der Höhe des Entgelts

- für das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt. Als Vergleichsgruppe gelten die Tätigkeiten, die entsprechend der Eingruppierung in den Tarifvertrag ebenfalls die Entgeltgruppe E(XY) erhalten.
- Für weitere Entgeltbestandteile, die der Vergleichsgruppe gewährt werden
 - Entgeltbestandteil 1
 - Entgeltbestandteil 2

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen
Maxi Musterfrau

ANHANG 4: MUSTERANSCHREIBEN ANONYMISIERTE WEITERLEITUNG

Auskunftsverlangen nach §10 Abs. 1 EntgTranspG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit machen wir das individuelle Auskunftsverlangen nach §10 Abs. 1 Entg-TranspG geltend und bitten um Erteilung der entsprechenden Auskunft.

Angaben zur Person

Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich
Tätigkeit		
Entgeltgruppe/Entgeltstufe		
Steht dem Beschäftigten die Auskunft zu?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Angabe des Vergleichsentgelts gem. § 11 Abs. 3 Nr. 2 EntgTranspG

Der Beschäftigte verlangt Auskunft:

- für das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt. Als Vergleichsgruppe gelten die Tätigkeiten, die entsprechend der Eingruppierung in den Tarifvertrag ebenfalls die Entgeltgruppe E(XY)⁴ erhalten.
- Für weitere Entgeltbestandteile, die der Vergleichsgruppe gewährt werden
 - Entgeltbestandteil 1
 - Entgeltbestandteil 2

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen
Der Betriebsrat

⁴ (XY) = Platzhalter für Entgeltgruppe

Informationen

Informationen zum Thema Entgeltdiskriminierung und vieles mehr gibt es bei der Antidiskriminierungsstelle:

→ www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

INSTRUMENTE ZUR ANALYSE VON ENTGELTSTRUKTUREN IM BETRIEB:

Logib D: → www.logib-d.de/startseite/

eg-check: → www.eg-check.de/eg-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html

ILO – genderneutrale Tätigkeitsbewertung: → www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_526195/lang--de/index.htm

Zum Thema Entgeltgleichheit bietet die Hans-Böckler-Stiftung Publikationen an:

→ www.boeckler.de/index.htm

Alle Tarifverträge können von unseren Mitgliedern im geschützten Internet-Bereich der IG BCE eingesehen werden. Mit der Mitgliedsnummer legen Mitglieder ihren persönlichen Zugang an:

→ www.igbce.de/action/igbce/5470/action/registrieren

Unseren Mitgliedern bieten wir eine breite Qualifizierung an. Das Seminarprogramm auf Bundesebene kann eingesehen werden unter:

→ www.igbce.de/mitglieder/bildungsangebote/zentrale-seminare-2018


Für Betriebsrätinnen und Betriebsräte: → www.igbce-bws.de

Mitglied werden:

→ www.igbce.de/beitrittsformular



Wir bieten eine Inhouse-Schulung für das komplette Betriebsratsgremium zum Entgelttransparenzgesetz an:

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie 

Inhouse-Tagesschulung

DIE BETRIEBLICHE UMSETZUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES


Überblick über die gesetzlichen Regelungen, individuellen Ansprüche und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) können sich Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten Informationen beschaffen, wieviel sie im Verhältnis zu Kolleg(inn)en des anderen Geschlechts verdienen. Das Auskunftsbegehren richten Beschäftigte an den Betriebsrat. Damit wird dem Betriebsrat eine aktive Rolle in diesem Prozess zugeschrieben. Und Betriebsräte erhalten mit jedem Antrag wichtige Informationen, mit denen sie wiederum arbeiten können.

Wir bieten mit diesem Seminar den Betriebsräten eine Qualifizierung, um das Gesetz im Betrieb umzusetzen. Die rechtliche Situation der Beschäftigten wird beleuchtet und die Aufgaben des Betriebsrates dargestellt. Darüber hinaus werden die Instrumente aus dem Betriebsverfassungsgesetz einbezogen.

Durch kompetente Beratung der Beschäftigten und eine gute Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb lassen sich die Menschen von unserer Arbeit überzeugen. Im Gesetz liegt nun die Chance, die Entgeltstrukturen im Betrieb zu untersuchen und Entgeltgleichheit im Betrieb herzustellen.

INHALTLICHE FRAGEN:
Marion Hackenthal
Abt. Frauen/Gleichstellung
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: 0511 76 31 386
E-Mail: abt.frauen-gleichstellung@igbce.de



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie 

Inhouse-Tagesschulung

TAGESABLAUF

09:15 Uhr Begrüßung
09:30 Uhr Vorstellungsrunde, Erwartungsabfrage, Vorstellung Ablaufplan
10:00 Uhr Der individuelle Auskunftsanspruch
11:00 Uhr Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates
12:00 Uhr Mittagspause
13:00 Uhr Das betriebliche Prüfverfahren
14:00 Uhr Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit
15:00 Uhr Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb
15:45 Uhr Abschlussrunde
16:00 Uhr Ende der Veranstaltung

REFERENTIN: Sephora McElroy
DATUM: nach Absprache
ORT: nach Absprache
BEGINN: 9.00 Uhr **ENDE:** 16.00 Uhr
DAUER: 1 Tag

Das Angebot wird bei der BWS eingeholt.
Die Freistellung erfolgt nach BetrVG §37 Abs.6.

KONTAKT:
BWS Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar der IG BCE mbH
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: 0511 76 31 336
E-Mail: team1-bws@igbce.de

