

GLEICHE GEHÄLTER FÜR FRAUEN UND MÄNNER – DAS STEHT IM GESETZENTWURF

White Paper No. 3 | 2016

Mit der Vorlage des Gesetzesentwurfs wächst auch der Druck auf deutsche Unternehmen, geordnete Funktionsbewertungssysteme einzuführen und bestehende Systeme neu zu bewerten



Kernpunkte des Gesetzesentwurfs. Öffentliche und private Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern werden zukünftig die Gehälter von Kolleginnen und Kollegen offenlegen müssen, die gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Hinzu kommt, dass die Unternehmen die Kriterien und Maßstäbe der Funktionsbewertung offenlegen werden müssen, nach denen die vergleichbaren Tätigkeiten ermittelt wurden. Diese Kriterien müssen geschlechtsneutral sein. Mit anderen Worten: um die Anforderungen des Gesetzes erfüllen zu können, müssen Unternehmen also eine geschlechtsneutrale Stellenbewertung vornehmen, falls sie noch keine

haben, oder ihr bestehendes Stellenbewertungssystem dahingehend überprüfen, ob es den Anforderungen an eine geschlechtsneutrale Bewertung gerecht wird.

Darum geht es. Kern des Gesetzesentwurfs ist der sogenannte individuelle Auskunftsanspruch, der besagt, dass öffentliche und private Arbeitgeber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Kriterien und das Verfahren zur Festlegung seines Entgelts und die Gehälter anderer Mitarbeiter offenlegen müssen, die eine gleiche oder vergleichbare Tätigkeit im Unternehmen ausüben.



Seit Kurzem liegt der Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern vor. Die Essenz und Auswirkungen haben wir hier zusammengefasst.

> Um diese Auskunft zu erteilen, hat der Arbeitgeber drei Monate Zeit.

Unterlässt der Arbeitgeber seine Auskunftspflicht, trägt er gemäß § 15 Abs. 3 die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgesetz vorgelegen hat. Der Auskunftsanspruch gilt für Unternehmen ab einer Größe von 200 Mitarbeitern. Berichtet werden muss der Median der Vergütung von Mitarbeitern des jeweils anderen Geschlechts.

> Das Vergleichsentgelt ist nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Das passiert im Diskriminierungsfall. Mitarbeiter, bei denen eine Benachteiligung bei der Vergütung festgestellt wird, haben gemäß dem Gesetz einen Anspruch auf Zahlung des

Entgelts, das fällig gewesen wäre, wenn keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung vorgelegen hätte (§7 Erfüllungsanspruch). Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts gemäß §§ 264, 289 HGB verpflichtet sind, werden zudem dazu verpflichtet, u.a. die getroffenen Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit sowie die Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeiter in den unterschiedlichen Entgeltgruppen im Lagebericht zu veröffentlichen.

Öffentliche und private Arbeitgeber mit mehr als 500 Mitarbeitern werden dazu aufgefordert, betriebliche Prüfverfahren anzuwenden, um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu beurteilen. Es handelt sich hierbei um eine Empfehlung zur Anwendung eines Prüfinstruments, explizit nicht um eine Pflicht.

Arbeitgeber können zunächst auch nur bestimmte Tätigkeiten oder Betriebsteile in das Prüfverfahren mit einbeziehen. Betriebliche Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes sollen gemäß dem Gesetz mindestens alle fünf Jahre erfolgen.

Kern der Prüfung ist zum einen, im Rahmen einer Bestandsaufnahme alle Entgeltregelungen, Entgeltbestandteile und Arbeits- bzw. Stellenbewertungsverfahren hinsichtlich der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu beurteilen.

Zum anderen sollen bei der Prüfung über statistische Verfahren die Gehälter von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit im Unternehmen ausführen miteinander verglichen werden.

> Der Arbeitgeber ist gemäß § 18 Abs. 2 frei in der Wahl der Analyse- methode und der Stellenbewertungsmethodik.

Das Entgeltgleichheitsgebot ist aber auch bei der Verwendung von Verfahren der Stellen- bzw. Arbeitsbewertung einzuhalten. Um die „Gleichwertigkeit“ von Tätigkeiten festzustellen, müssen objektive Kriterien herangezogen werden, die

- 1) die Art der Arbeit,
- 2) die Ausbildungsanforderungen und
- 3) die Arbeitsbedingungen umfassen.

Die drei Faktoren sind zusammenfassend zu beurteilen. Es können Unterkategorien gebildet werden, wenn dies nötig ist. Das können zum Beispiel die Qualifikation, die Verantwortung oder physische Anforderungen sein, die Wahl der Kriterien wird aber letztendlich dem Arbeitgeber überlassen.

Dritter und letzter Bestandteil der Prüfung ist der Ergebnisbericht, der die Ergebnisse der Bestandsaufnahme und der Analysephase zusammenfasst. Außerdem muss der Ergebnisbericht, soweit auf Grund der Ergebnisse



notwendig, weitere Maßnahmen vorschlagen sowie Anhaltspunkte für die Anpassung der Entgeltregelungen enthalten.

Der Ergebnisbericht ist betriebsintern durch Aushang zu veröffentlichen. Der Schutz personenbezogener Daten muss bei der Veröffentlichung des Ergebnisberichts besonders beachtet werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass auf die Personalverantwortlichen und Vergütungsspezialisten innerhalb der Unter-

nehmen mit dem Gesetz für mehr Lohngleichheit zusätzliche Aufgaben zukommen werden, die eine belastbare Systematik und Expertise im Bereich Stellenbewertungen verlangen. Zudem müssen sich die Personalabteilungen auf ein gegebenenfalls hohes Anfrageaufkommen vorbereiten. Letztendlich müssen sie aber auch eine Antwort darauf finden, wie sie mit der zusätzlichen Transparenz hinsichtlich der Gehälter und der Gehaltsfindung umgehen wollen. Neben den Anforderungen an eine saubere und transparente Stellenbewertung, wird auch die Art und

Weise, wie mit den Beschäftigten über Vergütung kommuniziert wird zu einem immer wichtigeren Faktor.

Prozesse, Kapazitäten und auch die Kommunikation im Rahmen dieser Anfragen sollten professionell aufgesetzt und mit hoher Priorität versehen werden, da sich das Thema Entgeltgleichheit nicht zuletzt zu einem öffentlichkeitswirksamen Thema entwickelt hat, das großen Einfluss auf das Arbeitgeberimage von Unternehmen haben kann.

Kontakt



Dr. Sebastian Pacher
Senior Consultant

Kienbaum Consultants International GmbH
Hafenspitze | Speditionstraße 21 | 40221 Düsseldorf
Fon: +49 173 926 5487
sebastian.pacher@kienbaum.de



Dr. Martin von Hören
Mitglied der Geschäftsleitung/ Partner

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler-Straße 5 | 51149 Köln
Fon.: +49 172 999 6445
martin.vonhoeren@kienbaum.de

Impressum

Kienbaum Consultants International GmbH
Hafenspitze | Speditionstraße 21 | 40221 Düsseldorf
www.kienbaum.com

© 2016 Kienbaum Consultants International GmbH