

## 10 Dinge, die Sie über Entgelttransparenz wissen sollten

### 1. Der bereinigte Gender Pay Gap liegt bei 6 Prozent

Frauen verdienen durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer. Fast drei Viertel dieses allgemeinen, unbereinigten Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern lassen sich auf strukturelle Unterschiede zurückführen:

- Berufswahl
- Geringerer Anteil an Frauen in Führungspositionen
- Beschäftigungsumfang (Verbleiben von Frauen in Teilzeittätigkeit)
- Unterschiede bei der Berufserfahrung

Bei gleicher Qualifikation und gleichem Beruf verdienen Frauen noch immer durchschnittlich sechs Prozent weniger als Männer. Diese von strukturellen Unterschieden bereinigte Einkommenslücke deutet auf eine Diskriminierung von Frauen hin.

### 2. Offenheit bei Löhnen rechnet sich

Eine Vergleichbarkeit von Löhnen fördert das Wohlbefinden der Angestellten in Unternehmen. Transparente Lohnpolitik schafft Vertrauen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, es steigert die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und der Work-Life-Balance und sorgt für ein besseres Betriebsklima.

Zufriedene Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen identifizieren, sind seltener krank, seltener geneigt, den Arbeitsplatz zu wechseln und sind wesentlich produktiver – also ein Gewinn für jedes Unternehmen.

### 3. Trotz Entgeltgleichheitsgebot gibt es noch Entgeltbenachteiligung

Das Entgeltgleichheitsgebot ist seit mehr als 60 Jahren fest im Europarecht verankert. Es verpflichtet jeden Mitgliedsstaat, gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit herzustellen.

Im Bundesrecht ist ein Verbot einer Entgeltbenachteiligung wegen verschiedener geschützter Merkmale wie Herkunft oder Geschlecht im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) verankert.

Trotzdem werden Frauen in Unternehmen unmittelbar und mittelbar benachteiligt. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält als eine andere Person anderen Geschlechts.

Eine mittelbare Diskriminierung kann dagegen vorliegen, wenn z.B. Beschäftigte, die in Teilzeit erwerbstätig sind, bei bestimmten Entgeltbestandteilen ohne sachlichen Grund nicht berücksichtigt werden.

#### **4. Seit Juli 2017 gibt es ein Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern**

Auf Initiative der Bundesregierung sind in den vergangenen Jahren zahlreiche Regelungen geschaffen worden, um Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu fördern. Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, kurz Entgelttransparenzgesetz, ist im Juli 2017 in Kraft getreten.

Ziel dieses Gesetzes ist es, Transparenz von Entgeltstrukturen in Unternehmen herzustellen und so das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu unterstützen.

#### **5. Entgelt kommt nicht von Geld**

Der Begriff „Entgelt“ kommt sprachlich von „entgelten“. Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes werden darunter alle Geld- und Sachleistungen verstanden, die den Beschäftigten vom Arbeitgeber gezahlt werden. Dazu zählen alle aktuellen und zukünftigen Leistungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund des Dienstverhältnisses gewährt werden. Diese können neben dem Lohn, der überwiesen wird, betriebliche Systeme der sozialen Sicherung (betriebliche Rentenversicherung), Sachleistungen wie ein Dienstwagen oder ein Diensthandy sein.

#### **6. Arbeitnehmerinnen haben einen Auskunftsanspruch über ein Vergleichsentgelt**

Mitarbeiterinnen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben einen individuellen Auskunftsanspruch. Von ungleicher Bezahlung betroffene Personen können ab dem 6. Januar 2018 alle zwei Jahre Informationen über Vergleichsentgelte (Mittelwert einer Vergleichsgruppe von mindestens sechs Personen) und die Kriterien der Entgeltfindung erhalten.

Erfragt werden können das durchschnittliche Bruttogehalt sowie weitere Bestandteile wie Erschwernis- und Leistungszulagen von gleichwertigen Arbeiten. Vom Unternehmen muss dargelegt werden, welche Kriterien für die Entgeltfindung gelten.

## **7. Großunternehmen müssen regelmäßig über Maßnahmen für Entgeltgleichheit berichten**

Sind in einem Unternehmen mehr als 500 Personen beschäftigt, ist dieses unter Umständen dazu verpflichtet, einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Entgeltgleichheit anzufertigen. Dabei wird der aktuelle Stand der Gleichberechtigung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargelegt und welche Maßnahmen eingeführt wurden, um Gleichberechtigung und Entgeltgleichheit im Unternehmen herzustellen.

## **8. Entgelttransparenz kann aufdecken, an welchen Stellen im Unternehmen Entgeltdiskriminierung besteht**

„Transparenz hilft, Entgeltunterschiede zu beseitigen, und öffnet zudem den Blick für die Stellschrauben zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb und Unternehmen.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend: Das Entgelttransparenzgesetz, S. 6).

Das Entgelttransparenzgesetz sieht vor, dass Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitenden betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchführen. Durch diese Einführung von Prüfverfahren soll aufgedeckt werden, wo eine Ungleichheit besteht. Überprüft werden die verwendeten Entgeltregelungen und die verschiedenen Entgeltbestandteile auf Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes und eine mögliche ungerechtfertigte Benachteiligung.

## **9. Es gibt gleiche und gleichwertige Arbeit**

Eine gleiche Arbeit liegt dann vor, wenn zwei Beschäftigte an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische Arbeit ausführen. Beide Beschäftigten müssen sich gegenseitig ersetzen können: Beispiel Kfz-Mechanikerin und Kfz-Mechaniker.

Als gleichwertige Arbeit gelten inhaltlich verschiedene Tätigkeiten, die jedoch die gleichen Anforderungen (Ausbildung, Zertifikate) und Belastungen (psychisch, physisch) mit sich bringen.

## **10. Lohntransparenz ist ein erster Schritt zu vollständiger Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt**

Wer gleiche Arbeit verrichtet, muss auch gleich bezahlt werden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft und sozialem Status. Die Möglichkeit, das eigene Gehalt in irgendeiner Weise zu vergleichen, ist ein erster Schritt