

## **Sieben Fragen und Antworten zum neuen Auskunftsrecht**

Das Auskunftsrecht wird als das Herzstück des EntgTranspG gefeiert. Aber ob viele Beschäftigte davon Gebrauch machen, bleibt offen. Denn der Gesetzestext ist nicht nur kompliziert und schwer verständlich, er hat auch strukturelle Mängel. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber an etlichen Stellen Schranken eingebaut, die die viel beschworene Transparenz erheblich einschränken. An dieser Stelle wollen wir nicht die gesetzlichen Regelungen zum Auskunftsrecht umfassend darstellen. Vielmehr wollen wir Fragen klären, die das Gesetz offen lässt und Arbeitgebern, Betriebsräten, Beschäftigten und ihren gewerkschaftlichen Interessenvertretungen Hinweise zum Umgang mit dem Gesetz geben.

Wichtig ist auch die Information, dass dieses Gesetz teilweise hinter europäischem Recht zurückbleibt. Diese weitergehenden Rechte sind selbstverständlich weiterhin nutzbar.

### **1. Was kann zum durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt gehören? Welche Angaben müssen gemacht werden?**

Nach dem EntgTranspG können Beschäftigte „Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttomonatsentgelt nach § 5 Abs. 1 und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen“, heißt es in § 10 Abs. 1 des Gesetzes. Nach § 5 Abs. 1 bezieht sich die Auskunft zum durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt auf alle „Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden.“ Es handelt sich also um den monatlichen Durchschnitt aller in einem Kalenderjahr gezahlten Vergütungen, zu denen auch Sachleistungen wie ÖPNV-Fahrscheine oder private Nutzung von Dienstwagen gehören. Anzugeben ist der statistische Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts (siehe hierzu Frage 6).

Zu beachten ist, dass bei tarifgebundenen oder -anwendenden Arbeitgebern nur das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt der Vergleichspersonen anzugeben ist, die derselben Entgeltgruppe angehören wie die anfragende Person, „sofern diese Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen“ (§ 4 Abs. 5). Sind weniger als sechs Personen des anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe eingruppiert, wird die Auskunft aus Datenschutzgründen nicht erteilt. Ist die erfragte Vergleichstätigkeit anders eingruppiert, beschränkt sich die Auskunft auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung.

Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgebern müssen Angaben zum durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt der Beschäftigten mit der erfragten Vergleichstätigkeit gemacht werden. Erachten Arbeitgeber und Betriebsrat diese nicht als gleichwertig, sind Angaben zu der stattdessen ermittelten Vergleichstätigkeit zu machen.

### **2. Was ist mit Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung gemeint?**

**Kriterien:** Sie geben Auskunft darüber, was mit dem jeweiligen Entgeltbestandteil honoriert werden soll. Denn der Anlass oder der Zweck einer Zahlung kann unterschiedlich sein, wie die folgende Übersicht zeigt.

Zweck der Zahlung: Honorierung von ...	Typische Entgeltbestandteile
Anforderungen des Arbeitsplatzes, unabhängig von der Person	Grundentgelt (Eingruppierung)
Erfahrung in der Tätigkeit, einschlägige Berufserfahrung	Stufenaufstieg
Leistung	Leistungszulage, -prämie, Leistungsentgelt, Zielentgelt
erzielten Erfolge	Provisionen, Tantiemen, ...
arbeitszeitbezogenen Belastungen	Überstundenzuschläge, Zulagen für Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, ...
Belastungen, Erschwernissen	Erschwerniszuschläge
sozialen Merkmalen	Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Essenszuschüsse, betriebliche Altersvorsorge, ...
Betriebstreue	Treuegeld, Jubiläumsgeld
Besitzstand	Besitzstandszulage
Knappheit auf dem Arbeitsmarkt	Grundentgelt, individuelle Zulage

Erforderlich sind nach dem Entgeltgleichheitsrecht „objektive“ Gründe, die nicht zu einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts führen dürfen. Verhandlungsgeschick, Alter, nicht erforderliche Berufsausbildung, Erwerbserfahrung, Familienstand oder Sympathie gehören nicht zu den Kriterien, mit denen unterschiedliches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit gerechtfertigt werden kann.

**Verfahren:** Sie geben Auskunft, darüber, wie bei der Bestimmung der Entgelthöhe vorzugehen ist und wie transparent die Entscheidungen sind. Verfahren können mit Hilfe folgender Prüffragen beurteilt werden:

- Gewährleistet das Verfahren (keine) eine einheitliche Anwendung der Kriterien?
- Wird (kein) ein klar definiertes Schema zur Einstufung (Stufenskala) verwendet?
- Erfordert das Verfahren (kein) ein analytisches Vorgehen mit Punkten, d.h. wird jedes Kriterium einzeln für sich bewertet?  
alternativ: Findet eine summarische Bewertung statt, d.h. die Kriterien werden verbal beschrieben und pauschal bewertet?
- Enthält das Verfahren (keine) eindeutige Definitionen der Kriterien?
- Bietet das Verfahren (keine) präzise Definitionen der Ausprägungsstufen der einzelnen Kriterien?
- Sind die Kriterien (nicht) erkennbar gewichtet?
- Wird die Gesamtbewertung (nicht nur) systematisch und nachvollziehbar aus den Einzelbewertungen gebildet?

### 3. Welche Angaben zu Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sind erforderlich?

Wendet der Arbeitgeber Kriterien und Verfahren an, die in einem Tarifvertrag oder Gesetz geregelt sind, genügt die Nennung dieser Regelungen und die Angabe, wo sie einzusehen sind. Für alle anderen Entgeltbestandteile, auch wenn sie in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt sind, muss erläutert werden, nach welchen Kriterien und Verfahren die Entgelthöhe ermittelt wird.

Ein fiktives Beispiel:

Das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt setzt sich bei der anfragenden Person Frau Maier zusammen aus dem tariflich geregelten Grundentgelt und einer Erfahrungsstufe sowie aus der in einer Betriebsvereinbarung geregelten Leistungsprämie. Bei der Vergleichstätigkeit kommt außerdem noch eine übertarifliche Zulage hinzu. Für das Grundentgelt und die Erfahrungsstufe als tariflich geregelte Entgeltbestandteile verweist der Betriebsrat bzw. der Arbeitgeber auf die Tarifregelung und nennt den Ort, wo sie einzusehen ist. Für die betrieblich gezahlten Entgeltbestandteile – die übertarifliche Zulage und die Leistungsprämie - sind die jeweiligen Kriterien der Entgeltfindung sowie das jeweilige Verfahren zu erläutern.

Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung	...für die Tätigkeit der anfragenden Person	... für die Vergleichstätigkeit
	Frau Susanne Maier Fachverkäuferin	Betriebselektriker
<b>durchschnittliches Bruttomonatsentgelt</b>	<b>Grundentgelt:</b> Eingruppierung nach § 3 in Entgeltgruppe 3 des Tarifvertrages ... <i>Kriterien: siehe Tarifvertrag</i> <i>Verfahren: siehe Tarifvertrag</i> Der Tarifvertrag kann bei der Personalstelle eingesehen werden.	<b>Grundentgelt:</b> Eingruppierung nach § 3 in Entgeltgruppe 4 des Tarifvertrages ... <i>Kriterien: siehe Tarifvertrag</i> <i>Verfahren: siehe Tarifvertrag</i> Der Tarifvertrag kann bei der Personalstelle eingesehen werden.
	<b>Erfahrungsstufen:</b> <i>Kriterien: s. Tarifvertrag § 5</i> <i>Verfahren: s. Tarifvertrag § 5</i> Der Tarifvertrag kann bei der Personalstelle eingesehen werden.	<b>Erfahrungsstufen:</b> <i>Kriterien: s. Tarifvertrag § 5</i> <i>Verfahren: s. Tarifvertrag § 5</i> Der Tarifvertrag kann bei der Personalstelle eingesehen werden
	-	<b>Übertarifliche Zulage:</b> <i>Kriterien:</i> Einschätzung hoher Leistungsfähigkeit <i>Verfahren:</i> Individuelle Gehaltsfestsetzung bei Einstellung
	<b>Leistungsprämie:</b> auf Basis einer Betriebsvereinbarung <i>Kriterien:</i> Allgemeines Leistungsverhalten <i>Verfahren:</i> jährliche pauschale Leistungsbeurteilung durch den/die Vorgesetzte/n nach 3 Leistungsstufen: gute / sehr gute / herausragende Leistung, maximale Höhe: 10% des arbeitsvertraglich vereinbarten Grundentgeltes	<b>Leistungsprämie:</b> auf Basis einer Betriebsvereinbarung <i>Kriterien:</i> Allgemeines Leistungsverhalten <i>Verfahren:</i> jährliche pauschale Leistungsbeurteilung durch den/die Vorgesetzte/n nach 3 Leistungsstufen: gute / sehr gute / herausragende Leistung, maximale Höhe: 10% des arbeitsvertraglich vereinbarten Grundentgeltes
<b>1. Zusätzlicher Entgeltbestandteil: übertarifliche Zulage</b>	s.o.	s.o.
<b>2. Zusätzlicher Entgeltbestandteil: Leistungsprämie</b>	s.o.	s.o.

Was kann aus der Auskunft zu Kriterien und Verfahren des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts geschlossen werden?

Der Verweis auf die tarifliche Regelung zum Grundentgelt und zu den Erfahrungsstufen bringt Frau Maier noch keine Erkenntnisse, die einen Verdacht auf Entgeltdiskriminierung bestätigen oder entkräften könnten. Erforderlich wäre eine Prüfung, ob beide Tätigkeiten gleichwertig sein könnten, z.B. durch die zuständige Gewerkschaft oder durch externe Expert\_innen. Dies ist zum Beispiel mit dem Regelungs-Check von eg-check ([www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)) möglich.

Frau Maier erfährt jedoch, dass bei der Vergleichstätigkeit übertarifliche Zulagen bereits bei Einstellung gewährt wurden, die mit der „Einschätzung hoher Leistungsfähigkeit“ begründet werden. Dies ist nach den Maßstäben des Entgeltgleichheitsrechts jedoch kein objektives, auf die Tätigkeit oder die erbrachte Leistung bezogenes Kriterium. Nach einer Entscheidung des EuGH kann bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts „nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer bekannt werden und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrags beurteilt werden können, wie etwa durch einen Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen.“ (EuGH, Urteil vom 26. 6. 2001 – C-381/99 „Brunnhöfer“). Zur Honorierung erbrachter Leistungen gibt es außerdem bereits die Möglichkeit der Zahlung einer Leistungsprämie. Inwieweit sich aus der Zahlung einer Leistungsprämie eine Benachteiligung ergibt, kann aus den Angaben zu den Kriterien und Verfahren noch nicht geschlossen werden. Auch hierzu wäre eine detaillierte Prüfung erforderlich.

Zu beachten: Frau Maier erhält in unserem fiktiven Beispiel eine Angabe zur Höhe der übertariflichen Zulagen nur dann, wenn mehr als sechs männliche Beschäftigte in ihrer Entgeltgruppe 3 eine solche Zulage erhalten. Da die Vergleichstätigkeit "Betriebselektriker" in der höheren Entgeltgruppe 4 eingruppiert ist, erhält sie zur Höhe der dort gezahlten übertariflichen Zulagen keine Auskunft. Dies ist nicht nachvollziehbar, da die übertarifliche Zulage betrieblich, nicht tariflich bestimmt wird. Denn die Gesetzesregelung, Vergleiche zwischen tariflich unterschiedlich eingruppierten Tätigkeiten auszuschließen, bezieht sich auf Eingruppierungsentscheidungen der Tarifvertragsparteien und damit auf das Grundentgelt.

#### **4. Wie lässt sich feststellen, ob die Vergleichstätigkeit gleichwertig ist?**

Beim Auskunftsanspruch haben die Beschäftigten „in zumutbarer Weise“ eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen (§ 10 Abs. 1 EntgTranspG). Nicht zumutbar wäre z.B. eine Vergleichstätigkeit, die wesentlich höher eingruppiert ist (z.B. eigene Tätigkeit: Assistenz, Vergleichstätigkeit: Abteilungsleitung). Doch was ist eine gleichwertige Tätigkeit?

Gleichwertig ist eine Vergleichstätigkeit, die hinsichtlich der Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Arbeitsbedingungen ein gleiches Niveau erreicht wie die eigene Tätigkeit (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG). Bei der Prüfung sind beide Tätigkeiten daraufhin abzuchecken, ob die Anforderungen und Belastungen vergleichbar hoch sind. Arbeitgeber bzw. Betriebsräte sollten die drei genannten Hauptfaktoren näher aufschlüsseln und hierbei die Höhe einer einzelnen Anforderung mit Hilfe einer Stufenskala bestimmen. Auf diese Weise ist eine zuverlässige Bestimmung der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten möglich. Entscheidend ist der Gesamtarbeitswert der Tätigkeiten. Ist er annähernd gleich, müssten die Tätigkeiten ein gleich hohes Grundentgelt erhalten. (Dieses Vorgehen ähnelt dem Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit aus eg-check. siehe [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de))

Die folgende Abbildung bietet ein Beispiel für eine mögliche Vergleichsstruktur.

Art der Arbeit	Eigene Tätigkeit	Vergleichstätigkeit
Verantwortung für Mitarbeiter_innen (fachlich, disziplinarisch)		
Verantwortung für Geld/Sachwerte, Datensicherheit, Umwelt		
Verantwortung für die Gesundheit/Sicherheit von Menschen		
Kommunikation (z.B. mit externen/internen Kund_innen, Klient_innen, Patient_innen, Vertreter_innen von Organisationen, Behörden, Medien)		
Kooperation (z.B. in Projekten, Arbeitsgruppen, mit externen Stellen)		
Einfühlungs- oder Überzeugungsvermögen (z.B. beim Umgang mit Patient_innen, Klient_innen, Kund_innen)		
Planen und Organisieren		

Ausbildungsanforderungen	Eigene Tätigkeit	Vergleichstätigkeit
Fachkenntnisse und Fertigkeiten (Grundausbildungen)		
Zusatzkenntnisse (z.B. Spezialisierungen, Meisterbrief, Sprachen)		
Einschlägige Berufserfahrung vor Antritt der Stelle		

Arbeitsbedingungen	Eigene Tätigkeit	Vergleichstätigkeit
Anforderungen an Körperkraft, Bewegungspräzision, Nerven und Sinne		
erschwerte physische Bedingungen, z.B. Hitze, Kälte, Schmutz, Infektionsgefahr, Lärm, Umgang mit gefährlichen Stoffen, ...		
erschwerte psychische Bedingungen, z.B. Konfrontation mit Leid und Problemen anderer, gleichbleibende Freundlichkeit, ekelerregende Situationen, Monotonie, ...		

## 5. Bei der Auskunftserteilung werden Benachteiligungen bei der Entgeltfindung sichtbar. Was tun?

Bei der Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung kann deutlich werden, dass sie benachteiligend wirken. Dies könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn bei der Bewertung der Tätigkeit der auskunftersuchenden Beschäftigten wesentliche Anforderungen unberücksichtigt geblieben sind oder wenn Kollegen nur deswegen persönliche Zulagen erhalten, weil sie sie gefordert haben.

Werden strukturelle Mängel offen sichtbar, sollten die betriebliche Regelung oder die betriebliche Praxis der Entgeltfindung im Rahmen eines betrieblichen Prüfverfahrens genauer geprüft werden (siehe §§ 17 – 20 EntgTranspG). Zur Analyse einer Entgeltregelung bieten sich die Regelungs-Checks von [eg-check.de](http://eg-check.de) an, die für fünf verschiedene Entgeltbestandteile entwickelt wurden. ([www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)). Zur Analyse der betrieblichen Entgeltpraxis stehen dort entsprechende Statistiken zur Verfügung.

Bestätigen sich die Benachteiligungen als Ergebnis des Prüfverfahrens, so sieht § 19 EntgTranspG vor, dass der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu ihrer Beseitigung ergreift. Geschieht dies nicht, bleibt der Weg einer individuellen Klage oder der Klage des Betriebsrates bzw. einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft nach § 17,2 AGG in Verbindung mit § 23,3 BetrVG.

## 6. Was ist der Median? Und was sagt er aus?

Der Median ist ein statistisches Maß, mit dem eine Reihe von Werten in der Mitte geteilt wird, so dass die eine Hälfte der Werte darüber, die andere Hälfte darunter liegt. Deshalb wird der Median auch Zentralwert oder 50%-Quantil genannt. In der Statistik wird der Median immer dann gewählt, wenn der Einfluss von extremen Datenwerten minimiert werden soll, denn der Median ist robust gegenüber solchen "Ausreißern". Der Median liegt deshalb tendenziell niedriger als der Mittelwert.

Für die Prüfung der Entgeltgleichheit liegt darin jedoch ein entscheidender Nachteil. Denn einzelne, besonders hohe oder niedrige Entgelte haben keinen Einfluss auf den Median, genau sie könnten aber eine Benachteiligung darstellen. Verletzungen des Entgeltgleichheitsgebotes fallen weniger schnell auf als bei der Angabe des Mittelwertes. Deshalb sollte er parallel auch immer berechnet werden.

Das folgende Zahlenbeispiel ist fiktiv und sicherlich sehr drastisch gestaltet. Es zeigt damit jedoch den erläuterten Effekt des Medians.

	Entgelt Männer	Entgelt Frauen
	3.900	4.000
	3.900	4.000
	4.000	4.000
	4.000	4.000
	4.000	4.000
	4.000	4.000
	<b>4.000</b>	<b>4.000</b>
	4.300	4.000
	6.000	4.000
	6.000	4.000
	6.000	4.000
	6.000	4.000
	7.000	4.000
Median	4.000	4.000
Mittelwert	4.854	4.000

## 7. Erfahre ich, welches Entgelt die Beschäftigten in der Vergleichstätigkeit erhalten?

Um Datenschutz zu gewährleisten, wird sowieso nur der Median des Vergleichsentgeltes angegeben und nie ein individuelles Entgelt. Und auch der Median bezieht sich nicht unbedingt auf die Entgelte in der Vergleichstätigkeit:

Bei Tarifbindung bzw. Tarifierung:

**Nein**, Auskunftssuchende erfahren nicht, welches Medianentgelt die Beschäftigten in der Vergleichstätigkeit erhalten, denn es wird das Medianentgelt aller (mindestens 6) Beschäftigten in der gleichen Entgeltgruppe angegeben. Auch dann, wenn die erfragte Vergleichstätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert ist.

Ohne Tarifbindung bzw. Tarifierung:

**Ja, wenn** Arbeitgeber und Betriebsrat die Gleichwertigkeit der erfragten Vergleichstätigkeit anerkannt haben. Ansonsten wird das Entgelt für eine Tätigkeit angegeben, die Arbeitgeber und Betriebsrat als gleichwertig ausgewählt haben.