

## NEWSLETTER

### 3. Das neue Entgelttransparenzgesetz

Am 6.7.2017 ist das sogenannte Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Es soll die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen beseitigen. Das Gesetz schafft einen Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers, der ab dem 6.1.2018 geltend gemacht werden kann. Der Anspruch setzt voraus, dass **in dem Betrieb** des Arbeitnehmers regelmäßig **mehr als 200 Beschäftigte tätig sind**

Die Auskunft über die Vergütung bezieht sich auf gleiche oder zumindest gleichwertige Tätigkeiten. Wer Auskunft erhalten möchte, muss in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit benennen. Der Auskunftsanspruch umfasst die Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des Entgelts, das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt einer aus mindestens sechs Personen bestehenden vergleichbaren Gruppe des anderen Geschlechts und bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile. Der Arbeitnehmer muss somit zunächst das durchschnittliche Entgelt jedes Beschäftigten in der Vergleichsgruppe errechnen und dies bei Teilzeitkräften auf Vollzeit hochrechnen. Bei dem Entgelt zählen auch Zuschläge und Einmalzahlungen mit.

In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch über die Betriebsräte wahrgenommen werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden.